Labour Canada Travail Canada

Collective Bargaining and the Law

Conference Speeches

Canada

Equal Pay:

Collective Bargaining and the Law

Conference Speeches

February 3-4, 1987

90-02832/

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Additional copies may be obtained from

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

Labour Canada Cat. No. L016-1628/87B

©Minister of Supply and Services Canada, 1987

Cat. No. L31-77/87
ISBN 0-662-55641-0

Printed in Canada

FOREWORD

The following speeches were delivered at a seminar entitled "Equal Pay: Collective Bargaining and the Law", held February 3-4, 1987. The Women's Bureau organized this event for union representatives as a part of Labour Canada's education program, which assists in the implementation of equal pay for work of equal value legislation in the federal jurisdiction.

Also as part of this program, the Women's Bureau, assisted by the Equal Pay Division, sponsored an equal pay seminar for chief executive officers of major federally regulated companies in February of 1986. The collection of papers delivered at that seminar is available as the publication entitled *Equal Pay for Work of Equal Value*.

The texts have been edited for publication.

CONTENTS

Introductory Remarks
Jennifer R. McQueen, Deputy Minister, Labour Canada 1

Remarks
The Honourable Pierre H. Cadieux, Minister of Labour 5

Origins of Sex Discrimination in Wages
Elizabeth Millar, Section Head, Classification and Equal Pay,
Public Service Alliance of Canada 11

Pay Equity in Canada: Union Responsibilities
Jeffrey Sack, Q.C., Labour Lawyer, Sack, Charney,
Goldblatt and Mitchell, Toronto 19

Equal Pay Legislation: The Minnesota Experience
Carol Flynn, Director of Classification and Compensation,
State of Minnesota 29

Closing Remarks
Nancy Riche, Executive Vice-President, Canadian Labour Congress 41

INTRODUCTORY REMARKS

Jennifer R. McQueen
Deputy Minister, Labour Canada

I am pleased to welcome you to this seminar on equal pay for work of equal value organized by my department.

Some of you might have been surprised to receive an invitation from Labour Canada to a seminar on equal pay. If one tried a word association game on most employers and employees under federal jurisdiction and flashed a card with two words on it: "equal pay" – the response would probably be "the Canadian Human Rights Commission".

The Canadian Human Rights Commission does indeed have a central role to play in ensuring that there is no discrimination in pay between men and women under federal jurisdiction. However, Labour Canada also has a very significant role in ensuring that equal pay is fully implemented in the workplace.

During the next two days you will be talking about the principles and form of the law in some depth. Therefore, let me just start by setting out some of the basics.

The law at the federal level is reasonably straightforward. Under section 11 of the *Canadian Human Rights Act*, women must be paid the same wages as men where their respective work is shown to be equal in value. What must be determined is whether the jobs done by men and women are equal with respect to a combination of skill, effort, responsibility, and working conditions.

The guidelines approved by the Canadian Human Rights Commission clarify the meaning of "establishment", and set out those circumstances in which a wage difference is allowed – for example, with respect to regional rates of pay. However, the basic principle remains: men and women within individual establishments should be paid equally if they perform work of equal value.

Because this is a federal law, it affects employees of the public service, Crown corporations, and federally regulated companies, such as banks and interprovincial and international transportation and communications firms, among others. These groups account for about 10 per cent of the total Canadian work force.

The *Canada Labour Code* incorporates, by reference, section 11 of the *Canadian Human Rights Act*. The Code also empowers labour affairs officers to inspect the records of federal jurisdiction employers to ascertain whether an employer is discriminating in pay according to sex. If discrimination is found, the labour affairs officer may refer the matter to the Human Rights Commission or file a complaint directly.

Thus Labour Canada, through its Equal Pay Unit, has a very active and critical role to play in ensuring that equal pay for work of equal value is in effect under federal jurisdiction.

Equal pay is one of those issues that seem to provoke very emotional reactions. We have heard, particularly during the past couple of years, all kinds of dire warnings from opponents of the concept. They argue that employers will no longer hire women or that there will be no incentive for women to enter non-traditional occupations. They suggest that employers will go bankrupt if equal pay is implemented and that the Canadian economy will become uncompetitive. They say that if a woman is not paid in accordance with the value of her work, then it is her own fault for underselling her abilities. Those who would discredit the concept of equal pay base their case on myths and rationalizations.

Some of the opponents have become so worked up about the program that they trip over their own logic. On the one hand, they say there is no wage discrimination against women and therefore no problem. On the other hand, they say that pay equity is going to cost them, and the country, a fortune. But if there is no discrimination, it won't cost them anything. If, indeed, they do have to increase their wage budget substantially, it will be because there is a serious problem of discrimination in their workplace – something they must correct. Employers can't have it both ways.

Much energy has been expended on the rhetoric surrounding equal pay. This is particularly irritating at the federal level, since equal pay has been the law for the past 10 years. It is high time that the focus shifted from a debate about whether equal pay is a good idea to practical discussions about how to implement equal pay expeditiously. Because it is the law.

And that is why you are all here. The seminar will provide you with the opportunity to become fully aware of the law and its ramifications. It will also allow you to exchange experiences about some of the problems of implementing equal pay in your workplaces and to discuss ways in which they can be overcome.

Unions have a very important role to play in the process of implementing equal pay. It is well known that one of the best ways for women to improve their wages and benefits is for them to unionize. Data collected by Statistics Canada indicate that, in 1984, unionized women in Canada earned $10.97 an hour on average, whereas non-unionized women earned $7.62 an hour – a difference of $3.35 an hour!

Unions are increasingly focussing on those issues that are of greatest concern to the woman worker, whether wages, occupational health concerns, affirmative action, day care, or other issues. It is clear that equal pay is going to be high on your agenda.

The questions you will be addressing in your workshops may include:

- What steps can you take to identify potential areas of wage discrimination?

- How do you handle equal pay in the context of a multi-union bargaining situation?

- Should unions proceed by bargaining for equal pay, or should you rely on the complaint process, or do both at the same time?

These are difficult questions but essential ones to answer if equal pay is to become a reality in the workplace.

While I have been focussing on federal legislation, I know that many of you have members working in other jurisdictions. Equal pay has become an important issue throughout the country.

Equal pay for work of equal value has been a law in Quebec since 1975. Recently, other jurisdictions have started to address the issue. In 1985, Manitoba enacted a pay equity law covering its public sector workers. As you are also probably aware, Ontario has introduced two pieces of pay equity legislation covering its public and private sector workers, and Prince Edward Island is now preparing its own equal value legislation.

Internationally, the principle of equal value has long been accepted. The idea that women should receive pay equal to that received by men when the work done by both is equal in value has been an objective of the International Labour Organization (ILO) since its foundation in 1919.

In 1951, the Equal Remuneration Convention, or Convention 100 as it is more commonly known, was adopted by the ILO. That convention has now been ratified by Canada and more than 100 other countries.

Canadian jurisdictions are now trying to give life to the principle we, as a nation, have accepted.

There is still a great deal of work to be done. The most recent statistics indicate that, in 1985, women who worked full-time earned, on average, 64.9 percent of what men earned. This gap has changed only slightly over the years. For example, in 1971 women earned 59.7 percent of men's average wages. Therefore, over 14 years, the wage gap has narrowed by only five percentage points, inching forward about a third of a percentage point per year. At this rate, it will take almost a century to close the remaining gap.

Equal value legislation is not a panacea for all the problems faced by women workers. Its purpose is to redress an historic social injustice to women caused by an undervaluation of their work. It is a very important measure to correct sex discrimination in wages and to provide wage fairness for women workers.

I hope that you will find this seminar of value and that it will assist you in negotiating equal pay in your workplaces.

REMARKS

Honourable Pierre H. Cadieux
Minister of Labour

I am pleased to have the opportunity to speak with you today about equal pay for work of equal value – a topic that is of great importance not only to women in Canada but to society as a whole.

It is a shame that this program has to be saddled with such an awkward label. Equal pay for work of equal value is a mouthful. The acronym E.P.W.E.V, or "epwev", is not much better. It sounds like the name of a tropical insect. And if one refers simply to "equal pay" this could easily be confused with the previous program of "equal pay for equal work".

The Americans, as usual, have tried to be different by labelling their program "comparable worth" – if anything, a more mystifying phrase. Ontario and Manitoba have attempted to overcome the verbal difficulties by describing their programs as "pay equity". Now, "equity" is a word with a nice ring to it but, with all due deference to the lawyers – and since I am one I can say it – no one is really certain what it means.

In any case, today, for the sake of convenience, I am going to refer to the concept as "equal value" or "valeur égale".

While the linguistic preoccupation with equal value bothers me, it does not trouble me nearly as much as something else. Whenever I pick up the newspaper and read about developments in Ontario, I note that there is a frequent reference to equal value as an "experiment".

This tentative and frightening word "experiment" conjures up images of a chemistry lab with dangerous chemicals about to be mixed into an explosive combination. The notion the press is trying to convey is that equal value is a brand new invention and thus very risky. From this the logic follows that one must proceed very cautiously – if at all. It is amazing that in Canada we can still be talking about equal value as an experiment.

The Equal Remuneration Convention was adopted by the International Labour Organization in 1951. The European Economic Council issued its equal pay directive in 1975. Comparable worth has been implemented in a number of states in the United States and is being examined in many others.

We don't have to go that far to find precedents. The province of Quebec implemented legislation in 1975. The federal government brought in its legislation in 1977 – 10 years ago.

Equal value is hardly an experiment. Certainly at the federal level we do not regard it as such. There is nothing tentative about it. It is purely and simply a law. A law, like any other law, with which compliance is expected.

One often hears how complex the concept of equal value is and how difficult it is to put into practice. While it is obviously not as simple to implement or enforce as a minimum wage law that states a single dollar figure, it is not as mystifying as it is often made out to be. The techniques to achieve equal value may be somewhat complicated but the principle behind it is clear and simple.

Equal value is a means for promoting justice in the workplace.

Justice in the workplace and equality for men and women in the work force are things that virtually everyone in the 1980s readily accepts in principle. In practice, however, the details of the programs sometimes obscure the central issues.

During this seminar you will hear about and discuss the questions that are always in the news, such as:

- Why do women earn on average only 65 cents for every dollar that men earn?
- Can different jobs be objectively compared?
- Should the free market set wages?

These questions and others have produced and continue to generate lengthy debates among economists in Canada and elsewhere. However, the key issue is frequently lost amid the statistics and the finer points of economic theory.

Mary Jones, who is earning $16 000 a year as a secretary, isn't particularly interested in whether jobs or oranges or apples or even bananas and mangoes can be compared. Nor is she preoccupied by whether the free market still reigns in the 1980s. And she probably doesn't wake up at nights wondering whether the discrimination factor in women's earnings across Canada is five, 10 or 15 cents on the dollar.

She is concerned, however, if she looks around and finds Ted Brown, the cleaner in the building, earning $18 000 doing a job that requires less skill, knowledge, and responsibility than her job, in working conditions that are roughly equal to hers. Mary Jones's sense of justice tells her that her work of equal or higher value should be compensated accordingly.

This is the core of the issue. Of course rules must be built around the principle to ascertain the extent of the discrimination and to achieve equity in an establishment – not just for Mary Jones, but also for her colleagues, present and future. But behind the rules and techniques remains the central goal of equality for men and women in the workplace.

No one suggests that the kind of equality this society is aiming for can be achieved just through equal value legislation. This government has recognized that to achieve true equality in the workplace requires a multi-faceted approach.

Such an approach includes special measures to ensure that women are fairly and fully represented in all fields and at all levels in the work force. To promote this goal, the government introduced employment equity legislation for federal Crown corporations and federal jurisdiction employers and developed the federal contractors' program.

Such an approach must also include the provision of training for women who have not had the opportunity to train for skilled and well-paid jobs. Training was one of the major issues discussed by the federal government and the provinces at the 1986 First Ministers' Conference in Vancouver. It was recognized that governments need to make a special effort to provide training opportunities for women entering or re-entering the job market, as well as for women who are already employed but who could benefit from retraining or would like to enter non-traditional occupations.

Achieving equality also implies removing other barriers that women face. The lack of affordable and accessible child care is one that this government will be focussing on during the coming year. We are awaiting the report of the Special Committee on Child Care which will be released in the near future, but, in the meantime, federal/provincial consultations have started. As the Prime Minister said in Vancouver, "For many women, child care is the key that will open the door to future equality."

These measures and others are important pieces of the equality puzzle. They involve creative new policies and legislation or the significant restructuring of old programs. The "equal value" piece of the puzzle involves something different – the active implementation of what, until the past couple of years, had been a somewhat dormant program.

This government is committed to the achievement of equal value in federal jurisdiction through an energetic implementation program. Last February, my predecessor in this post addressed 50 chief executive officers and senior officers from federal jurisdiction companies to give them the same message. We want equal value to become a reality under federal jurisdiction because it is right and just, and because it is the law.

To achieve this end, Labour Canada, in 1984, set up its Equal Pay Unit. You have been told about the respective powers of the Canadian Human Rights Commission and Labour Canada in enforcing equal value legislation. The *Canada Labour Code* empowers Labour Canada inspectors to enter an employer's premises and conduct inspections to ascertain whether there are any discriminatory pay practices, as defined by the *Canadian Human Rights Act*. If such is the case, the employer is required to refrain from such practices.

Labour Canada has embarked on a program to ensure that all employers under federal jurisdiction are aware of their obligations under the law and are complying with them.

If you are associated with one of the 53 unions which bargain with the 250 employers we have been visiting in the last few months, you already have concrete evidence of our program. The chief executive officer of your union as well as the representatives who deal directly with each of these employers will have received an information kit which explains our program in detail, highlights our approach to employers, and encourages them to get involved in a study to seek out and correct, in each employer establishment, potential areas of wage discrimination.

Basically, our approach to employers consists of meeting with them, as many times as is required, to ensure they understand that the law requires them to pay male and female employees equally for work of equal value; to provide them with the guidance they need to make this a reality in the workplace; to encourage and facilitate the involvement of union and employee association representatives in the implementation process; and, where required, to determine through on-site inspections whether wage discrimination exists.

If we find cases of wage discrimination, the facts will be brought to the attention of the employer and of the union representing the employees who are suffering from wage discrimination so that, together, they can correct the situation. Should the employer be unwilling to correct the situation, Labour Canada will inform the Canadian Human Rights Commission or file a complaint.

In April we will be expanding our program to include another 200 employers, and we will continue to expand our employer coverage yearly until equal pay for work of equal value is a reality in all federally regulated employer establishments.

Thus, Labour Canada is in a position to inform employers about their legal obligations, to encourage them to comply, to inspect their books and, ultimately, if all else fails, to file a complaint with the Canadian Human Rights Commission.

However, as many of you know, the complaint process is a long and painful one for everyone concerned. I am aware that the Commission is increasing its staff in order to remove some of the delays, but I am sure that they would admit that if employers would voluntarily comply with the law as opposed to being dragged through the complaints process, this would be the ideal situation.

This is where you come in. Compliance can only be achieved by the efforts of both parties in the workplace – employers and unions. Workers and management must both agree that equal value is a priority. They must both accept that there is an obligation under the law to bring the establishment into compliance.

There must be a consensus, not that "it would be nice" to have equal value in the workplace, but that equal value *must* be achieved in the workplace.

No one has argued that equal value will be easy to put in place either by negotiations at the bargaining table or by other means. It will inevitably require adjustments and rethinking of some traditional patterns of workplace relationships.

However, I, for one, believe that the goal is worthwhile.

I wish you a valuable and successful discussion, and I hope you will carry back to your unions the message that the government wants to make equal pay for work of equal value a reality in the workplace.

ORIGINS OF SEX DISCRIMINATION IN WAGES

Elizabeth Millar
Section Head, Classification and Equal Pay
Public Service Alliance of Canada

As soon as I saw that the title of this session was the "Origins of Sex Discrimination in Wages", I thought of the similarity between this title and Darwin's *The Origins of Species*. My next reaction was that this was particularly appropriate. Any analysis of discrimination, particularly sex discrimination, shows it to be very much a process of evolution, and the need for evolution in union thinking about wage discrimination is to be the underlying theme of my talk this afternoon.

I work for the Public Service Alliance of Canada, a union whose 170 000 members have, with few exceptions, been covered by the *Canadian Human Rights Act* since its inception in 1977. As well, 8 000 of these members are organized under the *Canada Labour Code*, which contains the same provisions as the *Canadian Human Rights Act* with respect to equal pay for work of equal value.

The Alliance has been involved in the issue of equal pay for work of equal value since before the *Canadian Human Rights Act* became law nine years ago. Our progress in achieving equal pay cannot be described as resoundingly successful. Over 47 percent of our members are female, yet our successful equal pay cases have affected fewer than 5 000 of the 85 000 female members. Progress, I feel, is nonetheless there.

It is from this experience of addressing equal pay for a variety of different bargaining units that I will be drawing my observations this afternoon. One cannot discuss equal pay for work of equal value, pay equity, or sex discrimination in wages – whatever title is used – without first clarifying the incredibly emotionally loaded word "discrimination".

A bargaining demand which refers to discrimination in the workplace is not likely to receive a very thoughtful or philosophical reaction from the employers I know. It is rather approached as a declaration of war and followed by immediate denials that discrimination exists, and if it does exist, accusations about whose fault it is.

For such discussions, and for our work to come in this seminar, it is necessary to clarify at the outset what we are talking about when we talk about sex discrimination in wages.

There are two kinds of discrimination evolving from human rights jurisprudence. The first is intentional discrimination, and the second is constructive discrimination. Intentional discrimination is overt and obvious. A landlord who refuses to rent an apartment to persons of a certain race is practising intentional discrimination.

In contrast, constructive discrimination can occur without any intent whatsoever. It occurs when apparently equal treatment has a disparate impact on one or more groups or individuals. Constructive discrimination is also called systemic discrimination or disparate impact discrimination. Such discrimination is identified not by proof of employer intent and not by identifying a guilty party but rather by looking at the effect or results of employment or pay practices.

This point cannot be overemphasized. When addressing equal pay for work of equal value and identifying wage discrimination, this second type, systemic discrimination, is what we mean. Systemic discrimination is wage discrimination which is hidden from ready detection. Because it is subtle, it is harder to correct. As well, because it is subtle, it is entirely possible that it may be present in negotiated wages in any collective agreement.

One further clarification must be made, and that is the distinction between equal pay for work of equal value and affirmative action. There is a feeling that the wage gap between male and female employees would entirely disappear if women would only stop doing those low-paid female jobs. The argument goes something like this: let's encourage all women to get training in computers, truck driving, and garbage collection, and then we will have solved the problem of low wages for typists, day-care workers and secretaries.

While the full range of occupational choices should be available to persons of either sex, it doesn't take much reflection to realize that equal pay for work of equal value will not be achieved by the wholesale movement of women now employed in traditionally female fields into traditionally male occupations. The work performed by women is essential and will continue to be needed. What equal pay for work of equal value addresses is a fair wage for the work now performed by women.

As well, recent research is indicating that the way to remove the wage gap between men and women is not for women to occupy male jobs. A recent American study has found that women employed in traditionally male work also suffer from wage discrimination. In my own experience, Alliance members working in non-traditional areas have had to resort to equal pay for work of equal value complaints in order to achieve wage parity with their colleagues in the same occupation. It's an interesting comment on the all-pervasive nature of wage discrimination as well as on the lack of effectiveness of equal pay for equal work laws.

The principle of equal pay for equal work is inevitably given as one of the fundamental principles underlying current wages. The job evaluation system, if one is present, is also used to justify why wages are the way they are, and of course everybody's favorite " market rates " is the final clinching argument which is supposed to prove the scientific manner in which wages are estimated. Let's look at these theories a little more closely.

Equal pay for equal work is frequently seen as the first step along the road to equal pay for work of equal value. In fact, it seems to be a roadblock to pay equity and not a halfway point. Equal pay for equal work requires comparisons between

identical or nearly identical jobs. The nature of the work world is such that men and women do not do similar work. In fact, even when men and women do similar work, differences are highlighted and magnified. Therefore, no comparisons between men's and women's work ever occur under any wage plan based on equal pay for equal work. As well, this principle seems to encourage the notion that male and female work comparisons are impossible to make, and of course this isn't the case.

Women work in a limited number of occupations, therefore wage comparisons based on equal pay for equal work for female jobs are circular: low wages become the norm and no outside references are made to break this pattern. As unionists, we have in the past participated equally in this circular pattern of wage comparisons. We now need to recognize this and break the pattern.

Equal pay for equal work often doesn't explain the wage rates which now exist. During past conciliation and negotiation processes on equal pay complaints, our union has been asked to explain why the wages in our collective agreements are the way they are. This examination has resulted in our tracing the history of the last 20 years of collective bargaining over what seems to have been a never-ending series of wage freezes, rolled-back collective agreements and anti-inflation programs.

In the final analysis, we have had to conclude that the wages contained in each collective agreement reflect the employer's value system, which was in place at the time the first collective agreements were negotiated. In other words, we don't know what the original rationale was, in many collective agreements, for why a worker in one job is paid more than another, other than that this is the way it has been for some time and probably always has been.

We have incorporated into the collective agreement management's historic value system with respect to ranking jobs so that jobs which were the highest paid before collective bargaining remain the highest paid after collective bargaining; and, if wages are negotiated with percentage increases, the higher paid jobs become higher paid still over time. No fundamental change to the employer's original approach to setting wages occurs until a totally new value system is negotiated with the union.

Such a system is normally called a job evaluation plan. This is the second often quoted principle underlying current wage setting practices. Such a plan may be highly complicated and sophisticated. It may take a very straightforward, common-sense approach. However, job evaluation plans are frequently processes which on the surface appear to treat everyone equally but which, again, can be filled with inconsistencies and inequities.

The job evaluation system in large organizations is often cited as the rationale underlying the wage structure, but on examination one inevitably finds that there are several job evaluation plans in place: one for management, a different plan for administrative or professional personnel, a further plan for hourly paid workers in trades, and another, if one exists at all, for secretarial and office workers. Such an

approach to job evaluation is inevitably the first clue to the possibility of wage discrimination. Different approaches to job evaluation for different occupational groups are not common sense. They are simply differentiation based on traditional stereotypes.

It doesn't take much research to identify how evaluation plans differ for different occupational families. They are based on stereotypes about work differences. The most common one is the assumption that only jobs occupied by men have any exposure to noise, dirt, adverse working conditions, or even decision making. We are left with obvious inconsistencies. A technician entering data into a computer is recognized as requiring eye-hand co-ordination and concentration on detail. A word-processing operator entering information into a computer programmed as a word-processing machine is not. Such distinctions are ludicrous.

Other distinctions appear when the salaries paid to male and female workers are studied. It is not at all uncommon for female employees to have long salary ranges which include four, five, or on occasion, 12 or 14 steps through which the employee moves on an annual or semi-annual basis. This means that the job rate, the maximum rate of pay, isn't reached until years after appointment. This pay practice saves employers an inordinate amount of money as, at any time, a good percentage of the women in a job with a long salary range are being employed at much less than the job rate.

What is the rationale behind lengthy pay ranges for female jobs? Frequently, it is the very low level positions which carry these long pay ranges, so it is hard to imagine that three, or four, or six years are necessary to learn a job. The probationary period expires long before the maximum pay rate is achieved. The only explanation I've been given for why entry level typing and stenographic jobs in the public service have very long pay range structures is that there are so few promotional opportunities that the long pay ranges keep the "girls" from being discouraged.

As unionists, we have to avoid the traps of traditional stereotypes. This means a re-examination of what we have accepted in the past. New answers are needed, but they aren't at all easy to find.

There is a definite stereotype, undoubtedly chivalrous in origin, that women work in clean, well-lighted, comfortable surroundings, in which everybody is polite and courteous and unexposed to any hazard or danger. In the conference document which you've all received, Helen Remick's research has been quoted. She describes the rather funny but nonetheless true notion of men's dirt and women's dirt and how one is considered in job evaluation plans and the other is not.

We cannot assume however that, because such stereotypes and differential treatment have been identified in research literature and have been known for some time, any appreciable changes have been made. A few days ago, I read a job description of a light cleaner (which means female cleaner as opposed to heavy cleaner which means male cleaner), and the light cleaner's job, among other things, was to clean washrooms in large public buildings. Working conditions were

described as good environments with slight exposure to dust and dirt from cleaning in lavatories, and the minimum points for exposure to dirt or wet conditions were given. So the need to recognize all job attributes in female jobs has to continually be emphasized.

However, recent research is indicating that the situation is perhaps worse than originally feared and that, again, more than equal treatment in the area of recognizing working conditions and work hazards is necessary.

Dr. Janis Barry of the Department of Social Sciences at Fordham University, New York, has produced a paper concerning women production workers: *Low Pay and Hazardous Work*. Her conclusions support the notion that hazards in male jobs are compensated whereas hazards in female jobs are not. But her conclusions record an even more astounding result. She has found that women earn less the more hazardous their work is. So for women's jobs only, as hazards increase, pay decreases. Obviously there is not just a refusal to recognize hazards and adverse working conditions in female jobs, but, as well, a tendency to react differently to those conditions when they are present.

It should be obvious that a re-examination of male and female work has to begin at a fundamental level based on none of the traditional stereotypes that are so pervasive in defences of the way things are. Even provincial pay equity laws, such as those which exist in Manitoba and are proposed in Ontario, and recently announced equal wages guidelines of the Canadian Human Rights Commission are not free from traditional stereotypes.

The idea that all women are in large female ghettos such as nursing, secretarial, and clerical work is present, I feel, when we see criteria which require an occupation to be 60 or 70 percent female-dominated before it can be considered female. In both the Manitoba and Ontario pay equity legislative proposals, only one job is chosen to represent a female class, thereby reinforcing the stereotype that all women's jobs are alike and interchangeable. In contrast, male jobs are recognized to be different and varying, and in a pay equity study receive much more attention than the female jobs. It is an interesting aspect that the laws designed to change the status quo have elements which confirm and prolong the very situation they are intended to change.

The last and pervasive argument for why wages are the way they are is the media's and management's favourite: market rates. This requires extensive examination.

"Market rates" is one of those economic terms which is used over and over again. We hear it in the media; we hear it at the bargaining table; we hear it so often that we assume it has to exist. The questions we must consider are: Is there such a thing as a market rate for each and every job? Can we identify a market rate for the jobs performed by every one of our members? In my experience we cannot.

The theory of market rates is based on the supposition of an ideal economy in which rates of pay fluctuate with supply and demand. The rate of pay for any job

assumes perfect competition and perfect mobility of workers; it also assumes that rates of pay for each and every job move up and down in response to the "market".

This is absolute nonsense. Rates of pay for computer personnel and oil and gas engineers went sky high when the Alberta oil industry was thriving and computer firms were competing for a short supply of computer personnel. Now oil and gas engineers are being laid off, are looking for work in other fields, and there is no longer a shortage of computer personnel. The rates of pay have not gone down, however. Those working are still earning high rates of pay even in the face of high unemployment.

Market rates, furthermore, suppose a system of job comparability where there is full knowledge of jobs both within and outside an organization. This is also absolute nonsense. In my experience, most employers have difficulty maintaining an awareness of the intricacies of the jobs on staff. Neither the employer nor any firm hired to do a market survey does anything like the exhaustive examination that would be necessary to claim that the wage package was based on full market comparability.

This subject is obviously of great interest to employers. Labour Canada, as you may know, conducted a previous seminar similar to this one for managers. I noticed with interest the comments of compensation consultant, E. James Brennan, on market rates; they were not much different from mine. He also made the point that even though everyone claims to pay the market rate, no two firms have the same pay for any two jobs, and furthermore, every employer claims to pay above average, or at least at the competitive average level. Someone, actually 50 percent of employers, must be paying below average, but no one will admit it.

In a recent report of wage surveys, the American Management Association confirmed not only that market rates are difficult to determine but that very few employers use surveys to set pay levels for individual jobs. Instead, surveys are used to gauge the overall rate of increase, that is, whether or not salaries go up by three, four or five percent, and not to determine the actual wage rate for specific jobs.

I realize I have placed a lot of emphasis on the myth of market rates and wage surveys. This, I feel, is essential because it *is* a myth and it is also the first objection that appears to equal pay for work of equal value. I feel we should examine any approach to wages based on market rates very critically indeed.

When the *Canadian Human Rights Act* was passed in 1977 it superimposed a different set of criteria for wage setting on the traditional ones I have just discussed. Traditional criteria such as equal pay for equal work and job evaluation plans essentially compare, first, male to male jobs and female to other female jobs and, second, like jobs to like jobs. In contrast, market rates are a set of external criteria but again they are based on same-work and same-sex comparisons.

Section 11 of the *Canadian Human Rights Act*, which provides for equal pay for work of equal value, establishes a totally new set of criteria without reference to the external market and based solely on the wages now paid.

Section 11 of the *Canadian Human Rights Act* states that it is a discriminatory practice for an employer to pay male and female employees different wages if they are performing work which is of equal value. The essential parts of the equation are: 1) male jobs, 2) female jobs, 3) a comparison between the two to determine value, and 4) a determination of whether the wages reflect work of equal value.

It is obvious from our previous discussion of traditional approaches to wages that this has not been done in the past. It is simply impossible that the traditional approaches to wages can be appropriate in the face of such new criteria.

My last point addresses the question of why equal pay for work of equal value is a union concern. The process is complicated and very time-consuming, and many unions don't have the expertise or the resources to devote to this exercise. Besides, the argument goes, equal pay for work of equal value is the law. Let the Human Rights Commission, which is responsible for administering the law, ensure that equal pay for work of equal value becomes a fait accompli.

This point-of-view is worth some consideration because it is so widespread. We do have to ask, however, how any union can ignore a process which is so fundamentally a union concern as the wage-setting process and, moreover, will establish wage structures that will be the basis for all future negotiations. Equal pay for work of equal value is a union concern whether the union has a small number of women members or a large number. It is not an issue on which we can abdicate our responsibilities.

There are very practical reasons for union involvement. It's true the *Canadian Human Rights Act* is administered by the Canadian Human Rights Commission. However, I would suggest that although this Act, section 11 of which is incorporated into the *Canada Labour Code*, was, at the time it was passed, very forward-thinking legislation, perhaps it might be written somewhat differently today.

For example, there are no timetables and no deadlines to which federal employers must adhere. There are no penalties for non-compliance with the legislation. There are penalties for non-compliance once a tribunal has made a decision but, should an employer adopt an obstructive philosophy towards equal pay for work of equal value, until a complainant or union is successful in bringing that employer to task, no action will take place. As well, the Canadian Human Rights Commission has not independently investigated any employer without a complaint first being brought to its attention.

Imagine how much income tax would be paid if we were not required to file income tax returns every April; if there were no forms to complete and no penalties for not filing. That gives you an idea of how much voluntary compliance with the law exists to date.

There is a further cause for union concern over and above the obviously significant wage increases to be gained. While unions that have been involved in equal pay for work of equal value have developed and modified their approach

over the years, employers have changed dramatically in their strategy as well. The first employer reactions to equal pay for work of equal value that ! experienced were of annoyance that the subject was even raised and outright denial that discrimination could possibly exist. This attitude is no longer prevalent. Today, employers are very aware that this issue is here to stay. Employers are more likely today to adopt the attitude that if wage discrimination exists, unions are equally responsible for the disparity and should bear some of the blame. Given such a scenario, we can hardly ignore the issue.

As a final note, I would like to address the concern that equal pay for work of equal value is a new idea which is too expensive in these times of high unemployment, and one for which employers are not yet ready. I think it's worth looking back at some of the antiquated notions which seem hilarious today but were employment practices that Alliance members had to endure not so many years ago.

It was not until 1955 that women working for the federal public service did not have to resign immediately on marriage. As late as 1969, employers in the public service could specify the sex for applicants in any public service job. So if a clerical vacancy appeared and the employer felt a male was preferable for whatever reason, only male applicants would be sent and considered for that job. It wasn't until 1976 that the *Public Service Superannuation Act* was amended to provide for equal contributions and equal benefits for male and female employees.

Until recently, women were expected to leave on unpaid maternity leave 11 weeks prior to the termination of pregnancy. Now women decide how long they work when pregnant. We've recently won 17 weeks of paid maternity leave for our female members. Ten years ago, had we established as a goal the achievement of fully paid maternity leave by 1987, we would have heard all the same arguments we hear today about equal pay: you can't do that in poor economic times; unemployment is too high, employers aren't ready for it; and so on.

It's good to remember that times are changing and it's good to remember the extent to which ideas about discrimination are evolving day by day. Our task is to make equal pay for work of equal value a reality in the near future.

PAY EQUITY IN CANADA: UNION RESPONSIBILITIES

Jeffrey Sack, Q.C.,
Labour Lawyer
Sack, Charney, Goldblatt and Mitchell, Toronto

It is essential that unions, which have been in the forefront of the campaign for pay equity, insist that employers implement the pay equity principle. There are, of course, compelling social and moral reasons for taking a firm stand on this matter, but there are also legal considerations, involving issues of potential liability, that must be taken into account. As a result, the prudent course, from a union representative's viewpoint, is to take the position in negotiations that gender-based wage differences cannot be introduced or perpetuated, and that, where they exist, they must be eliminated.

Pay Equity Legislation

Pay equity legislation has been enacted in Manitoba and Quebec and by the federal government and is in the process of being enacted in Ontario. Respecting employees within federal jurisdiction, the *Canadian Human Rights Act* forbids employers to "establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value" (s.11). The Quebec Charter of Human Rights contains a similar provision (s.19). In both these statutes, it is important to note, the obligation to implement pay equity is imposed on the employer, not the union.[1] Nevertheless, the Quebec Human Rights Commission has taken the position that unions which sign a discriminatory agreement may be liable for a breach of section 13 of the Quebec Charter.[2]

In Manitoba, where the *Pay Equity Act* was passed in 1985, public sector employers are required to negotiate a pay equity plan with the union, but while

---

1 Under similarly worded legislation, requiring Ontario employers to provide equal pay for equal work, Madame Justice Van Camp held that the union was not financially liable for breach of s.33(1) of the *Ontario Employment Standards Act*. See *Nursing Home v. Ontario Director of Employment Standards*, 112 Dominion Law Reports (3d) 540 (Ontario Divisional Court). However, the judge declined to speculate about the effect of s.33(3), which prohibits a union from causing or attempting to cause an employer to pay less than equal pay.

2 "Cet article s'adresse directement à l'employeur; il va sans dire, toutefois, que le syndicat signataire d'une convention collective comportant atteinte discriminatoire au droit à un salaire égal pour un travail équivalent, contreviendrait gravement à son devoir de représentation envers les salariés, et poserait un geste discriminatoire, contraire à l'article 13 de la Charte." « Les organisations syndicales face à la discrimination », *Cahiers de la Commission des droits de la personne*, No. 7, 1984, p. 77.

both the employer and the union are under an obligation to bargain in good faith (s.8), the only relief available is for one of the parties to refer the matter to an arbitrator.

In Ontario, under the proposed *Pay Equity Act*, unions and larger employers are required to negotiate a pay equity plan; if they do not, a plan can be imposed by a review officer, subject to approval by a Pay Equity Commission. Moreover, whether or not a detailed pay equity plan is required, the Act obliges the employer to establish and maintain pay equity, and prohibits *unions* as well as employers from bargaining for or agreeing to compensation practices that would contravene pay equity (s.6). Unions, as well as corporations, may be prosecuted for a contravention of certain provisions of the Act, although the consent of the Pay Equity Commission is required before a prosecution may be instituted. However, it will not be clear until the bill is finally enacted whether unions will incur penalties in the event that they agree to contracts which fail to provide pay equity.

Duty of Fair Representation

Under the *Canada Labour Code*, and in most provinces (though not in New Brunswick, Nova Scotia or Prince Edward Island), there is a statutory duty of fair representation. This legislation, however, is not applicable to negotiations except in three jurisdictions (British Columbia, Ontario and Quebec). Moreover, the Supreme Court decided in 1984 that it will enforce a duty of fair representation against trade unions even if no statute imposes such a duty, on the basis that it is to be implied from the union's right to exclusive representation.[3]

Is it a breach of a union's duty of fair representation, at common law or under statute, for a union to negotiate an agreement which fails to provide pay equity? Can a female employee complain that a union has breached its duty of fair representation by negotiating wage rates that are discriminatory, and take the case to court or, in British Columbia, Ontario and Quebec, before a labour relations tribunal?

Although the duty of fair representation has not been held to impose upon unions an affirmative obligation to enforce employee claims under human rights legislation, nonetheless it may be a different matter where the union's collective bargaining responsibilities are involved, for example, where the union administers or negotiates a collective agreement provision that is in direct conflict with the law.

Thus, in 1978, Arbitrator Owen Shime suggested that a union is not entitled to sit passively by while its members are being discriminated against:

---

[3] See *Gagnon v. Canadian Merchant Service Guild* (1984), 53 National Reports 100. In a recent case, the British Columbia Court of Appeal has held that a common law action does not lie where relief is available under labour relations legislation: see *Mulherin v.U.S.W.A.*, unreported, March 30, 1987.

> Where there is discrimination it is simply not good enough for a union entrusted with the exclusive bargaining rights for a group of employees to sit by passively while its members are being discriminated against. The union has a positive obligation to be vigilant in protecting the rights of its members; it cannot avoid its responsibilities where discriminatory conduct exists and adopt a passive role, but must take positive and constructive action to remedy discriminatory situations.[4]

While Arbitrator Shime ruled that the facts of the case before him did not support a claim of wage discrimination by female banknote examiners, he stated that a union which signs a discriminatory agreement is in breach of its duty of fair representation under the *Ontario Labour Relations Act*. The arbitrator stated:

> There is a statutory obligation on a bargaining agent under Section (68) of the Labour Relations Act not to act in a manner that is discriminatory in the representation of employees. A trade union that signs any such agreement, in my view, is in breach of its obligation. For example, if the trade union were presented with an agreement which provided for a lesser wage rate for members of certain racial or minority groups, it would have a responsibility not to enter into such an agreement. So too, its responsibility extends to the case where members of the group are women. In that type of situation it is no answer for the union to say that it had no bargaining strength, that there were insufficient strike funds or that other members of the bargaining unit were prepared to sign the agreement, notwithstanding the discriminatory provisions.[5]

In another case, decided in 1981, a union was held to have breached its duty of fair representation when it failed to grieve a lay-off allegedly based on the employee's sex. The B.C. Labour Relations Board held that the union was required to have regard to the *Human Rights Code* prohibition against sex-based discrimination in administering the collective agreement.[6] This very issue – whether a union has an obligation, arising out of its duty of fair representation, to

---

4 *British American Bank Note, Labour Arbitration News*, Lancaster House, p. 3, June 1978.

5 *Ibid*. p. 4.

6 *Cameron* [1981] Canada Labour Relations Boards Reports 435. Unions have been held liable for a breach of the duty of fair representation where they have failed to meet their commitments under the Labour Relations Act. In one case, the union was held responsible for not pursuing an unfair labour practice complaint: *Suzanne Hébert Vaillant* [1981] 2 Canadian Labour Relations Boards Reports 449.

affirmatively combat discrimination by the employer – is currently before the U.S. Supreme Court.[7]

Human Rights Legislation

In those jurisdictions where pay equity legislation does not exist, it may nonetheless be possible to file a complaint against an employer, under human rights legislation, that a failure to provide pay equity constitutes discrimination based on sex. After all, if pay equity were denied because of race, would anyone doubt that such action constitutes unlawful discrimination? Such an argument has in fact been made by employees of the *Toronto Star*, with the support of the Newspaper Guild, in the course of a complaint to the Ontario Human Rights Commission.[8] However, after spending two years investigating the complaint, the Commission has recently ruled that it does not have jurisdiction to deal with the matter because the prohibition against sex-based discrimination in the *Human Rights Code* was, in its view, not intended to cover pay equity. This issue will now go to the courts.[9]

In terms of potential union liability, what if it is ultimately determined that a failure to provide pay equity violates the prohibition against sex-based discrimination in human rights legislation? Much may depend upon the wording of the legislation. Thus, in Ontario, the *Human Rights Code* generally requires that individuals be treated equally in employment and does not confine the burden of compliance to the employer. In the context of this language, where complaints of age-based discrimination have been filed against an employer, human rights tribunals in Ontario have joined unions as parties and warned of potential liability. Thus, in a recent case,[10] which dismissed a complaint of age-based discrimination by

---

7 *U.S.W.A. v. Goodman*, argued April 1, 1987 (U.S.S.C.), reviewing 777 F. 2d 113 (3rd Circ. Court of Appeals, Nov. 13, 1985). The suit was brought by employees under section 703(c)(3) of Title VII of the Civil Rights Act, which makes it an unlawful employment practice for a union "to cause or attempt to cause an employer to discriminate against an individual" in violation of the section.

8 The case involves a number of employees, almost all female, who solicit ads by telephone. They are paid $200 a week less than outside ad solicitors who sell advertising door-to-door, on foot, or with the assistance of an automobile. At one time, all the outside solicitors were male, and this, it is argued, accounts for the higher salaries paid to them, even though some females now do these jobs. In effect, the employees' position is that the wage disparity is due to systemic discrimination.

9 In the U.S., a federal court of appeals has rejected a claim for pay equity based on the prohibition of sex discrimination in Title VII of the U.S. Civil Rights Act. See *AFSCME v. State of Washington*, 770 F. 2d. 1401 (9th Circuit, 1985). For discussion of the *AFSCME* case, see Appendix.

10 *Hope v. St. Catherines*, December 5, 1986. The fact that a collective agreement enshrines a practice will not found a defence to alleged violations of human rights legislation: *Ontario*

firefighters, Dean J.D. McCamus, who conducted a Board of Inquiry, noted that, in a proper case, an individual union member could make a claim against the union:

> Speaking hypothetically, it would appear to me that if a union did in fact negotiate a provision which discriminated, on a ground prohibited under the Code, against a particular class of employees, a member of that class may well be able to complain that the union is discriminating against such individuals because of a failure to represent them equally with other trade union members in negotiations with management. In a particular case, it seems to me that it would also be conceivable that a union that refused to communicate a concern of this kind to management in the course of negotiations might similarly run afoul of the provisions of the Code. . . I am persuaded, however, that the provisions of the Code applicable to trade unions have the effect of precluding trade unions from discriminating, on prohibited grounds, against any member or group of members in the provision of services to the membership, including services of what might be referred to as a 'representational' nature.[11]

Unions have also been held liable for breaches of human rights legislation in Saskatchewan and Manitoba. In one case,[12] a Saskatchewan Human Rights Tribunal held a union liable for $1 000 in damages for the humiliation it caused the complainant by inviting staff to attend a mandatory retirement party, although the union was not held liable for back pay flowing from the unlawful retirement itself.

In a 1981 Quebec case,[13] a union was held jointly liable with the employer for both exemplary and actual damages for a provision in the collective agreement

---

Human Rights Commission v. Etobicoke (1982), 132 Dominion Law Reports (3d) 14 (Supreme Court of Canada). In addition, the availability of an alternative forum to deal with alleged union discrimination such as the arbitration process will not stop a human rights tribunal from pursuing its inquiry: see *Hyman v. Southam Murray and IBT* (1981), Canadian Human Rights Reports para. 5602 (McCamus)

11 *Ibid.*

12 *Roy Day v. City of Moose Jaw and IAFF*, 4 Canadian Human Rights Reports para. 15 388. The finding of age-based discrimination was reversed by the Saskatchewan Court of Queen's Bench on April 13, 1984, but the case is under appeal. Similarly, in *John W. Finlayson v. City of Winnipeg and the Winnipeg Police Senior Officers Association*, 21.CHRC.D/42, a Manitoba Human Rights Tribunal held that the union was properly named as a respondent even though the collective agreement did not contain a mandatory retirement provision.

13 *La Commission des droits de la personne du Québec v. le Syndicat national des travailleurs en accessoires électriques, Cour provinciale* (Mtl, No. 500-02--37741-803), September 29, 1981.

which established gender-based job positions. After the union refused to execute the Commission's recommendation for integrated job positions and damages, the Commission went before the civil courts for a binding judgment. In a more recent case,[14] a union was held jointly liable with the employer for layoffs resulting from separate sex-based seniority lists. The Commission commenced criminal and civil proceedings for damages, and settled with the union for an amount of $10 000, a one-fifth share of the $50 000 ultimately paid to the employees. In Quebec, the Human Rights Commission has stated that, as a matter of policy, inaction or negligence on the part of unions with respect to discriminatory practices will not be tolerated.[15]

In the U.S., unions can be held liable with the employer for violation of the U.S. Civil Rights Act.[16] However, there is some conflict in the U.S. case law regarding the apportionment of monetary liability. Under one line of cases, applying an "efforts test", as long as the union opposes a discriminatory provision in the collective agreement the union will not be held liable at all or will be liable only in proportion to its fault. Thus, in one case,[17] it was held that a union did not have to bear any liability for race-based seniority lists where the union made reasonable efforts to achieve a plant-wide seniority system. However, under another line of cases, applying a "results test", the union will be held jointly liable where a provision in the collective agreement is found to be discriminatory, irrespective of the negotiating history. Thus, in another case,[18] the courts rejected the union's defence that it had attempted to prod the company into Title VII compliance. In this case, involving a complaint by Blacks that they were consistently placed in low-paying positions, the fact that the union had attempted to bargain for an equal opportunity clause and had even gone on strike over it did not deter the courts from finding that "labour organizations as well as employers have an affirmative duty to take concrete steps to prevent perpetuation of past discrimination". As indicated

---

14 *La Commission des droits de la personne du Québec v. la Compagnie Catelli, division Les Aliments Ault Limitée, et le Syndicat international des travailleurs de la boulangerie, confiserie, et du tabac* (Mtl, No. 500-05-004662-803), Cour supérieure, 1986

15 « Les organisations syndicales face à la discrimination », *Cahiers de la Commission des droits de la personne du Québec*, No. 7, 1984, p. 81.

16 For example, a U.S. District Court has held that a union can theoretically be found liable under Title VII where it has not complied with the affirmative action provisions of a collective agreement: *Lyon v. Temple University*, 543 F. Supp. 1372 (E.D. Pa., 1982).

17 *Terrell v. United States Pipe & Foundry*, 664 F. 2d 1112 (Fifth Circ., 1981). See also *EEOC v. Airline Pilots Association* 489 F. Supp. 1003, 22 F.E.P. 1609 (D. Minn. 1980), overturned 26 F.E.P. 1615 (Eighth Circ.).

18 *Myers v. Gilman Paper Corp.*, 14 F.E.P. 218, 554 F #1 2d 837, reheard 15 F.E.P. 680.

above, the issue of a union's obligations under Title VII of the Civil Rights Act is currently before the U.S. Supreme Court.[19]

Ultimately, the question of whether unions will be held liable for a failure to combat employer discrimination will depend largely upon the language of the applicable legislation and, in particular, upon the nature of the duty imposed upon the union.

The Case Against Union Liability

There are, in fact, cogent reasons for not burdening unions with the cost of past discrimination by the employer. First, generally speaking, it is the employer, not the union, which has derived benefit from the discriminatory conduct. Second, to impose liability on unions simply forces employees, who pay the dues, to foot the bill, while the employer retains the profits made from discrimination. Third, the union is frequently not in a position to know of pay inequities because the necessary information lies solely within the employer's knowledge. And finally, if unions are subjected to liability for lost wages that result from a finding of employer discrimination, they will be deterred from seeking redress. The object of public policy ought to be to encourage unions to actively press for the elimination of gender-based wage inequities.

Conclusion

All that said, however, unions simply cannot afford to take the risk of inaction. It is imperative, for social, moral, and legal reasons, that pay equity proposals be placed on the bargaining agenda, so that steps can be taken to correct gender-based wage discrimination.

---

[19] *U.S.W.A. v. Goodman*, argued April 1, 1987 (U.S.S.C.). The courts below had held that section 703(c)(3) of Title VII imposes an affirmative obligation upon a union to combat employer discrimination, and that the union failed to meet its obligation when it did not include racial discrimination as a basis for grieving against the company's treatment of Black employees: see 777 F. 2d 113 (3rd Circ. Court of Appeals, Nov. 13, 1985).

Appendix

The AFSCME case began in 1982 when some 15 000 employees, in jobs held primarily by females, sued their employer, the State of Washington, for damages resulting from "discriminatory implementation and application of its compensation system". The employees involved held jobs at institutions of higher learning supervised by the Higher Education Personnel Board and at state agencies under the jurisdiction of the state's Department of Personnel. Their complaint related to classifications where women were predominant, that is, comprised 70 percent or more of the job population. At issue was an allegation that the state had engaged in gender-based discrimination in violation of Title VII of the U.S. Civil Rights Act, which prohibits sex discrimination in employment.

The AFCSME case had been 10 years in the making. In 1973, following a charge that sexual discrimination in hiring had resulted in job segregation by sex and biased salary schedules, the state had conducted a study which found "clear indications of pay differences [between male and female employees] . . . not due solely to 'job worth'". A consultant was engaged by the government to undertake a job evaluation study and in 1974 filed the Willis report, which concluded that "the tendency is for women's classes to be paid less than men's classes for comparable job worth. . .the disparity is approximately 20 percent". In short, women were paid an average of 20 percent less than men doing equivalent jobs. However, prior to the lawsuit little had been done by the state to rectify the situation, primarily because, as the Governor noted, "the cost of bringing women's salaries up to men's . . . will be high".

On December 14, 1983, following a lengthy trial, U.S. District Court Judge Jack Tanner issued a decision upholding the employees' claims. He found, on the evidence, that women were underpaid when compared with men, and that there was no justification for the difference. Based on the fact that the state knew of the pay disparity and did nothing, Judge Tanner found it was acting in bad faith and ordered back pay and wage increases as well as injunctive relief.

However, on September 4, 1985, the U.S. Court of Appeals for the Ninth Circuit reversed Judge Tanner's decision. Speaking for a panel of three judges, Judge Kennedy ruled that the "disparate impact" approach could not be applied to the complex process of wage determination based on market rates, but only to specific, clearly delineated employment practices which, while "facially" neutral, that is, neutral in intent, result in a disparate impact – for example, height and weight requirements. As for "disparate treatment", which in the U.S. requires evidence of intent, Judge Kennedy said there was no evidence of intentional discrimination, circumstantial or otherwise:

> The inference of discriminatory motive which AFSCME seeks to draw from the State's participation in the market system fails, as the State did not create the market disparity and has not been shown to have been motivated by impermissible sex-based considerations in setting salaries.

> The requirement of intent is linked at least in part to culpability . . . That concept would be undermined if we were to hold that payment of wages according to prevailing rates in the public and private sectors is an act which, in itself, supports the inference of a purpose to discriminate. Neither law nor logic deems the free market system a suspect enterprise. Economic reality is that the value of a particular job to an employer is but one factor influencing the rate of compensation for that job. Other considerations may include the availability of workers willing to do the job and the effectiveness of collective bargaining in a particular industry . . . We recognized in *Spaulding* that employers may be constrained by market forces to set salaries under prevailing wage rates for different job classifications, 740 F. 2d at 708. We find nothing in the language of Title VII or its legislative history to indicate Congress intended to abrogate fundamental economic principles such as the laws of supply and demand or to prevent employers from competing in the labour market . . .
>
> While the Washington legislature may have the discretion to enact a comparable worth plan if it chooses to do so, Title VII does not obligate it to eliminate an economic inequality which it did not create.

In fact, the *Washington State* case was then settled, on the basis of a commitment of $100 million to the implementation of pay equity over a six-year period. Thus, the U.S. Supreme Court has yet to deal squarely with the issue of comparable worth, although it has made it clear that intentional wage discrimination is prohibited by the U.S. Civil Rights Act: see *Washington v. Gunther,* 452 U.S. p. 161 (1981).

EQUAL PAY LEGISLATION: THE MINNESOTA EXPERIENCE

Carol Flynn
Director of Classification and Compensation
State of Minnesota

We in Minnesota are proud of our leadership on the pay equity issue. We were the first state to voluntarily implement pay equity for state employees, and we were the first state to require pay equity, or at least review of pay equity practices, in local governments.

There's been a lot of discussion about the hazards of pay equity. Most of it, however, has been based on speculation. Predictions of the dire consequences of pay equity are usually of the kind we've referred to as "the sky will fall". One judge in Denver claimed that pay equity is pregnant with the potential to disrupt the entire economic system of the universe. There have been charges that women would lose jobs. There have been predictions that in fact men would lose jobs, that men would no longer choose to be plumbers, that women would lack the incentive to take on male-dominated kinds of jobs, that they would no longer seek non-traditional work in order to improve their economic situation, that men would replace women in the workplace, that women would no longer be hired because their jobs would suddenly be worth something and so men would apply for those jobs and men would obviously be selected over women.

Well, I'm here to tell you that in fact the sky doesn't fall. It didn't fall in Minnesota. We've had almost five years of very positive experience. It began in 1982 with legislation applying just to state employees. We established a state policy that affected 34 000 state employees. In 1983 we began the implementation, which we completed in 1986. In 1984 the local government law was passed, which affected 163 000 employees. This morning we're going to take a brief look at the state and local policies and results. Then I will comment on what didn't happen, which may be more interesting to you than what actually did happen.

To begin with, the state background. In the mid 1970s, a number of studies were conducted by a variety of different organizations. In 1975, my union, the American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME), included in its contract a clause requiring the employer to look at the clerical positions in state service and try to verify what we felt was the case – that the clerks were undervalued for the work they were doing. That study, however, was contingent on obtaining a grant or monies from a couple of potential sources to conduct that survey. Unfortunately that money did not appear.

Then a legislative group, the Council on the Economic Status of Women, conducted a study on women in state government – what their salaries were, what kinds of jobs they did, whether they were segregated in certain classes. The Council looked at the salaries of men and women in state service and found that on average women were paid about 69 cents for every dollar that men were paid in 1976.

The National Organization of Women also did a study comparing the economic status of men and women in state service. They found that, even when they controlled for education, occupational group, and years of service, there was a continuing disparity between what state government would pay men and what it would pay women.

SLIDE 1

COMPARISON OF MONTHLY SALARIES

Zookeeper	$967	Painter	$1 368
Human Services Technician	$783	Social Worker	$1 103
Poultry Improvement Specialist	$1 227		
Human Services Specialist	$ 912		
Police Training Director	$1 841	General Maintenance Worker	$1 027
Director of Nurses	$1 583	Administrative Secretary	$ 912

Here are some of the comparisons made at the time (see Slide 1). You'll note that the 'human services technician' is a classification in state government describing workers who take care of the welfare patients in our state hospitals. A zookeeper, who takes care of the animals in the zoo, was paid considerably more than a human services technician in the state hospital. The state hospital positions were filled primarily by women. The zookeeper position was filled primarily by men. The salary disparity between poultry specialists and human services specialists continued that kind of difference in pay, which seemed to suggest that caring for animals was worth more than caring for human beings.

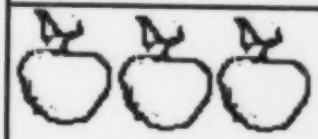
We intuitively felt that these kinds of disparities were inappropriate, but we didn't have any objective evaluation method to confirm what those jobs were worth. We couldn't prove that it was appropriate to compare the zookeeper to the

human services technician. Perhaps those jobs had quite different kinds of responsibilities and duties that did not compare. We heard arguments that you couldn't compare apples and oranges, that the zookeeper and the human services technician were totally different.

We discovered that, in fact, you *can* compare apples and oranges. We do it all the time. We look at a variety of factors, such as weight, or fibre, or the vitamins included. There are any number of methods by which we do compare apples and oranges. If nothing else, they're both fruits. They're both round. They have different colours. They have all kinds of characteristics that we can measure and distinguish one from the other, while at the same time finding common factors (see Slide 2).

SLIDE 2

HOW CAN YOU COMPARE APPLES AND ORANGES?



150.0 grams	**Weight**	150.0 grams
87.0 calories	**Calories**	73.0 calories
21.7 grams	**Carbohydrates**	18.3 grams
0.3 grams	**Protein**	1.5 grams
1.5 grams	**Fibre**	0.8 grams
140.0 IU	**Vitamin A**	300.0 IU

In 1979, the state contracted with a consulting firm, Hay Associates, to do a job evaluation that was not connected to identifying any pay disparities. They actually had been brought in during the early 1970s to help establish management classifications in state service and to evaluate management-level jobs. Then they were brought back in 1979 for a state-wide study of the public service. So they looked at some of the local government job classes to see if there was a rational system both at local levels and in the state service. They did a job evaluation of a number of different classes in state service.

Now, as Mr. Sack pointed out this morning, with this kind of study, results depend on who is paying the bill. This consultant was hired, as I indicated, not for purposes of pay equity, but to provide the legislature with some information on

whether jobs were being paid appropriately for their value, their job evaluation. They actually reported to the legislature that indeed there were some disparities – that women were paid less – but it wasn't significant, and besides, it was okay, because everybody did it. We were a bit disappointed when we read that report from the consultant to the legislature, and we looked at it less than favourably (see Slide 3).

SLIDE 3

STATE JOB CLASSES, 1981

	Points	Pay
Groundskeeper, Senior	160	$1 423
Administrative Secretary	173	$1 343

The factors that are measured by the Hay system are know-how, problem solving, accountability and working conditions – the old skill, effort and responsibility breakdown. We have here the points on those different factors for administrative secretary and groundskeeper-senior in state service (see Slide 4). The secretarial positions are held primarily by women, and the groundskeeper positions are held primarily by men. In fact, I think that in 1981 those were exclusively male and female classes. You'll note that the administrative secretary's total value is 173 points, while the groundskeeper-senior's total is 160 points. The dollar difference, however, did not match up with that evaluation of the position. Instead, we paid the lower-valued position about $80 a month more than we were willing to pay the higher-valued position. The reason, we felt, was that the higher-valued positions were filled by women.

One of the points Elizabeth Millar made yesterday was that Helen Remick from Seattle has identified "men's dirt" and "women's dirt". "Men's dirt" is typified by axle grease, while "women's dirt" is more probably, for the human services technician, to be such lovely things as urine, feces, or vomit. But women are supposed to keep their workplaces clean, and therefore that particular environment is identified as clean, whereas the man with his hands in axle grease is identified as being in a dirty environment.

The working conditions component of the Hay evaluation system is supposed to measure that kind of difference. It's not a major factor. It doesn't make up 50 percent of the Hay evaluation point system, but it is a factor. It has been argued by some male-dominated classes that in fact it doesn't get enough points in the Hay system.

SLIDE 4

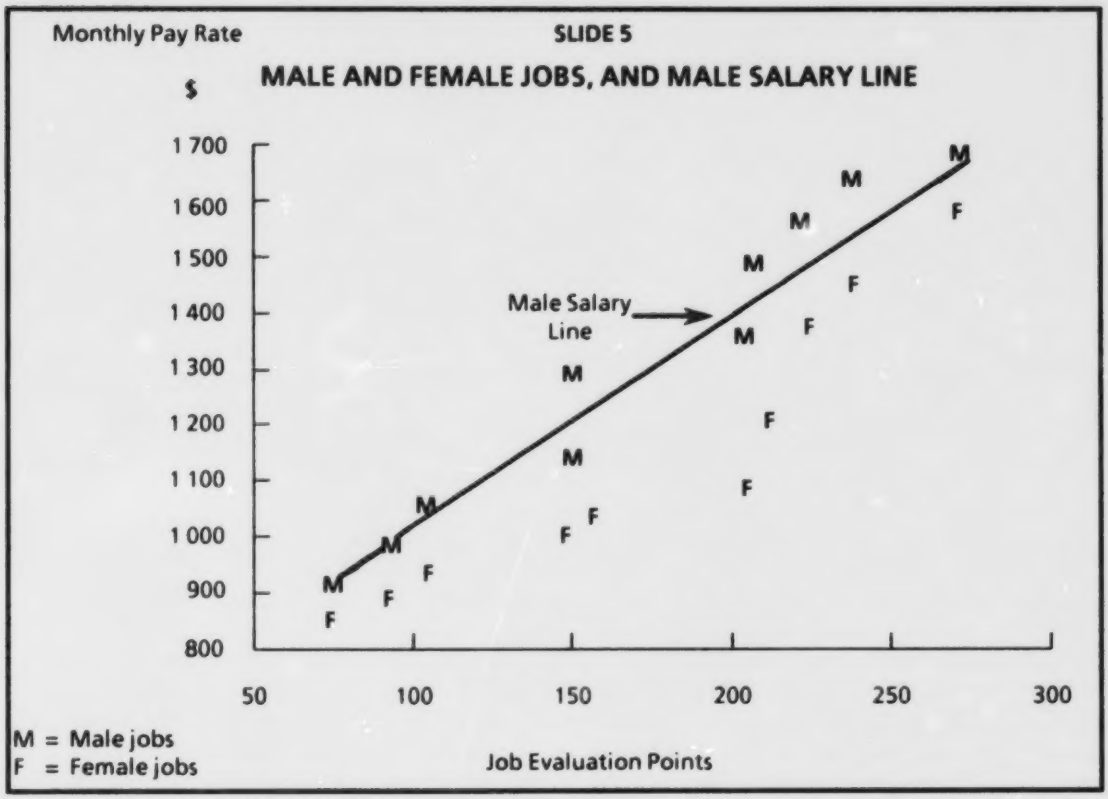
MINNESOTA STATE JOB EVALUATION
THE HAY SYSTEM

Factors	Job Evaluation Points	
	Administrative Secretary	Groundskeeper, Senior
Know-How	115	100
Problem Solving	25	19
Accountability	33	25
Working Conditions	0	16
Comparable Work Value	173	160

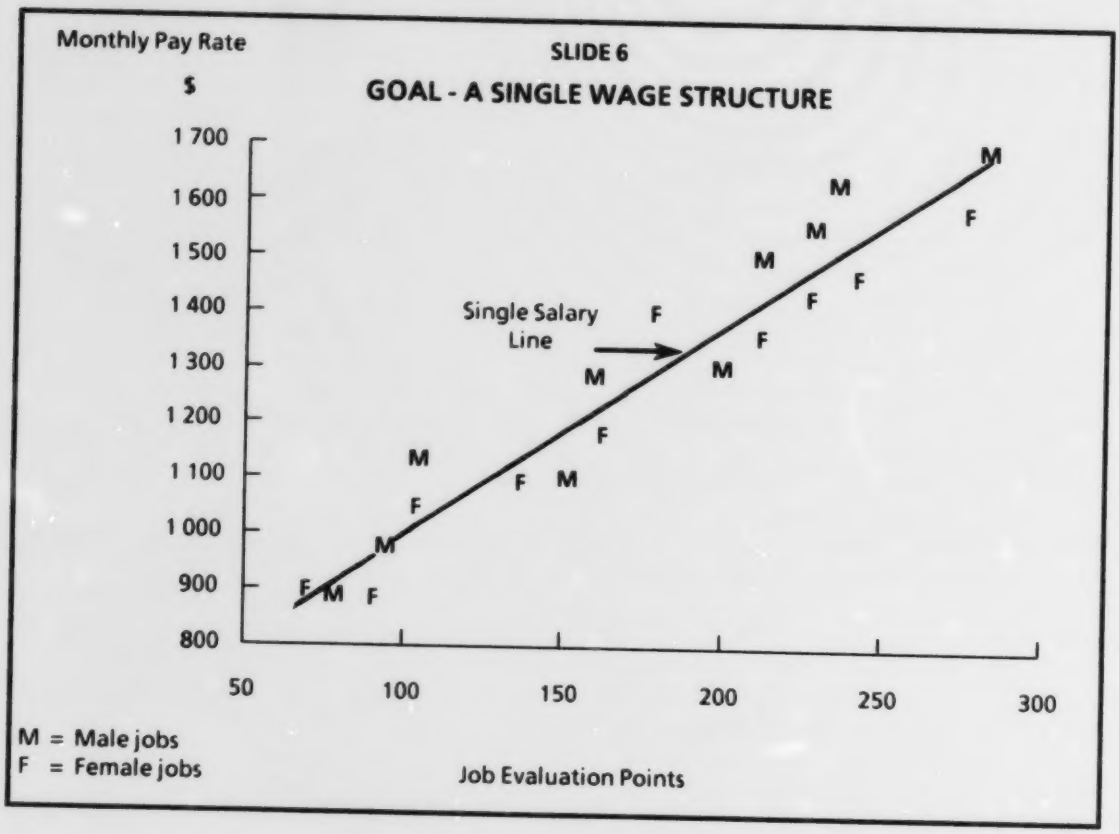
The Hay evaluation system has been around for a long time. Most major employers in our metropolitan area and around the country have used this job evaluation system. Nobody ever complained that it was an inappropriate measure. However, when we started using it in order to identify the inequity between male-dominated and female-dominated classes in state service, suddenly there were employers and some employees arguing that the system was absolutely worthless, it couldn't measure jobs, and it didn't measure them appropriately. One of the major arguments was that there were too few points for working conditions. I think that Remick made that point rather well when she asked a nurse what she found most objectionable about her job. The nurse said, "Well, it's when I'm applying artificial respiration and a patient vomits in my mouth and I have to clean it out." That nurse may not even get any evaluation points for working conditions.

At this point we just took the printouts for a variety of jobs that had been evaluated in state service and did some unsophisticated work. We took a vertical axis and said what people are getting paid per month goes along that axis. Then we took the evaluation points for those different jobs and put them along the horizontal axis. On examination it proved to be a very rational, defensible approach. As the male job points went up, so did the salaries, and they tended to follow a rather predictable pattern and scatter around. There would be one or two

that would be obviously overcompensated, based on the normal pay pattern in state service. However we could see that it was a rational system. Then we took some of the female-dominated classes, plotted those, and found that they followed the same pattern: that is, as the points went up, so did the salaries. There was, however, one dramatic difference: the pay for every one of the female jobs fell below that for the male dominated jobs with equal evaluation points or levels.



We also found that there was a line of central tendency through those male classes. We labelled that the male salary line (see Slide 5). There was also a female salary line, substantially lower. What we wanted to do with pay equity was to remove the gap between the male salary line and the female salary line. We wanted to move each female salary class up to what it would be if that job were held by a man (see Slide 6). That is the whole point of our pay equity program. Again, as I indicated, it is not terribly sophisticated. We also found a couple of other things. First, the female jobs tended to cluster at the lower end of the trend line. Second, positions that rated the higher points were usually or more likely filled by men. These tendencies can be accounted for in a number of ways and may not necessarily be due to discrimination. In fact, if women were in those jobs, they would, indeed, be paid at those salaries as well.



So, taking that information, we became a bit more sophisticated in our analysis. We had scattergrams made, which we handed out to the legislators and anybody who was interested.

Around this time, in 1981, we put together a Task Force on Pay Equity. It consisted of the Council on the Economic Status of Women, which is a legislative commission in state government, people from the general public, legislators, and labour union representatives. At the time, I was working for AFSCME so I served on that task force. We also had representatives from the administration - a Republican administration in that year in state government. So there was a bipartisan approach to the issue. We spent good parts of our first several meetings just arguing about why the Hay evaluation system was inappropriate. We maintained it didn't measure women's work adequately. We were relying on what the consultant had said to the legislature earlier, which was that the findings suggested there were insignificant differences in the pay and work of the jobs.

Finally, we said that we should look at some of the printouts. When we put these together with the scattergrams, we discovered that the state's own data was

in fact quite incriminating. So we were able to convince them it wasn't adequate to say that the system isn't perfect, but we should go with it and take what we've got.

We took the state's own system and said, "Let's identify what it's going to cost to correct these inequities. When we're all done, our goal is going to be a single wage structure. We're going to change the pattern of how we pay women in state government. Let's take each of those female classes, find out how far away from the male trend line it is, and multiply that difference in salary by the number of employees in the job class; then we can estimate what it's going to cost to correct this problem in state government."

We took that information to the state legislature, and this dramatic and consistent proof of underpayment of women was not lost on the legislators. In fact, they were impressed that we had identified the size of the problem and that it didn't seem too overwhelming. We were talking in the $20 million to $26 million range as the cost of correcting these inequities if we were to do it in one fell swoop. That turned out to be just 4 percent of the state's payroll – not an overwhelming amount of money.

However, it required some change in legislation, and I will explain the setting in Minnesota in that era. We were just coming through an extraordinary financial crisis in state government. The recession was in full swing in the nation, and our state was particularly vulnerable because of the agricultural economy and the mining industry in northern Minnesota. We were in bad shape. Our budget was being broken; the legislators were not in the least interested in spending one dime for anything. But they also wanted to do something good if they possibly could, if it didn't cost any money. So what they did was to pass a law that established the policy and the procedure for implementing pay equity in state service. As I indicated, the estimated cost to correct the inequities was $26 million in 1983, and that was 4 percent of the payroll for that time. The policy was that the primary consideration in negotiating, establishing, recommending, and approving total compensation was comparability of the value of the work in relation to other positions in the executive branch. And it didn't cost the legislators a dime.

I was one of those from the union lobbying for the passage of this dramatic, far-reaching piece of legislation; and the legislation passed at one o'clock in the morning. I think the author was drunk, and I was a nervous wreck. It was one of those horrendous political processes, but we did get it through. I was being somewhat cynical in pointing out to our members that the legislators were all too happy to pass it because it didn't cost anything.

Now the real work started. This was a dramatic piece of legislation, but it had no meaning if you didn't get an appropriation of funds in order to make it happen. It didn't put a dime into anybody's pocket or purse. I spent the next several months just talking to our members and the local unions about the legislation – about how it had set the stage for correcting the inequities that had been identified in the job evaluation system, but that it didn't do it.

This was an election year and, as part of that, each of the candidates for office who was seeking the endorsement of the union would come before the political action group and be asked, if the candidate were an incumbent, "Now that you voted for this pay equity policy, will you appropriate or set aside money to correct the pay inequities?" Without exception, they indicated that they certainly intended to do so. They believed in the legislation.

Now, I'm somewhat cynical, having been a lobbyist. That's how you get to be a cynic about legislators, I think. Half of them didn't really remember having passed the legislation. They didn't really know that much about what they had done. But when they came before us we reminded them and helped them understand.

The candidates for governor also had to be informed about what was happening in this legislation. The candidate our union endorsed said that this was indeed an important piece of legislation, that he truly believed in it, and that 4 percent of salary was just great, because he was going to win the election and be in for four years. That meant he could correct the inequities at 1 percent for each of the four years of his term of office.

With that ringing endorsement, with the individual candidates for the legislature having understood the legislation better, we were able to move away from talking in terms of $26 million, or whatever the amount was, and to talk instead about the percentage of the payroll, which didn't sound as overwhelming. The notion of 1 percent each year is a lot easier to sell than the notion of several million dollars. We used all the tricks we'd learned over time, and we came before that legislature with its new governor and new legislators with such enthusiasm for appropriating money for pay equity that I found myself in the unenviable position of having to say, "Stop, slow down. We aren't going to have any money left for the usual salary adjustments for all the other brothers and sisters who happen not to have undervalued jobs." Our state has a house and a senate, and the house had decided to set aside 2 percent of the salary adjustment for pay equity adjustments. This would have left only 2 percent for the regular salary adjustments. We would have had brothers and sisters arguing with one another a great deal within the organization, and the other bargaining units not represented by my union would have had a margin of only 2 percent within which to negotiate salary increases. There would have been so much internal fighting that I had to tell them, "No, no. Only 1 percent. Don't give me 2 percent right now. We'll be happy to do this over the four-year period."

In the end the compromise position that evolved was that they appropriated 1.25 percent for each of the next two years, instead of the 1 percent that we had requested. And the normal bargaining process proceeded. The general wage adjustments were agreed to, then the parties went to the table and took the separate appropriation for pay equity and negotiated how that would be divided among the eligible classes – those female-dominated classes that had fallen below the male trend line – and how they wanted to spend that money in that biennium.

The results were not particularly dramatic, except for those who received the salary adjustments. The total cost was less than the 4 percent of payroll we had

anticipated. It was in fact 3.7 percent, and it was implemented over the four-year period. About 8 500 of the 34 000 employees received the pay equity increases. The average increase – that portion that was identified strictly as a pay equity adjustment – was $2 200. Nearly every clerical worker in state service received that increase. And of those clerical workers, about 10 percent were men who happened to be in female-dominated jobs. The other large group that benefited were the health care workers – the human services technicians that I mentioned earlier – who had been underpaid in fact, not just apparently.

After that good experience, the legislature felt that it would be appropriate to require that local governments eliminate any pay disparities based on gender in their jurisdictions. The law provided some legal protection for employers. It set out the requirements for local governments and the requirements for the department for which I work, the Department of Employee Relations. Our department was to provide technical assistance for the local governments and report to the legislature in January 1986, which we did. The local governments were to gather job-class information as of a specific time, so that they couldn't suddenly contract out some portion of their services or play other kinds of games, which we found some of them were quite capable of doing.

Local governments were then to determine their comparable worth values through some kind of job evaluation. We gave them a number of ways they might do that, including a free job comparison using the Hay system, which had already evaluated some local government jobs. Thus, they could identify how a clerk in state service worth so many points might compare with a clerk in the local government jurisdiction, whether at the school level, the county level or the city level. Or they could hire a consultant and create their own system; or use somebody else's system from state government or one of the local governments. There were various ways for them to evaluate the jobs. As part of our technical assistance we tried to encourage them to work closely with the collective bargaining units in their areas and to make sure that the employees were informed of what was going on. We encourage such common-sense approaches.

Then they were to develop a pay equity cost estimate, if they identified any inequities in their jurisdiction, and establish a pay equity plan. "How would you correct these inequities that you've identified," we asked them, "and over how many years?" They were to submit their report to us (it was just a two-page report) by October 1, 1985. Results are not totally complete. Not all of the jurisdictions have responded yet. But from the information we have, the average cost is 2.6 percent of payroll – less than the 3.7 percent that the state encountered.

The group that seemed to require the smallest percentage of payroll in order to correct the inequities turned out to be school boards. That can be accounted for by the facts that teachers did not have major disparities in their pay and that they make up most of the payrolls in that jurisdiction. The groups that were eligible in that jurisdiction were the food service workers, the office clerks, and the school aides. That's a relatively small number in each of the school districts. So their percentage of payroll required to correct the inequities was quite low.

The counties and the cities, on the other hand, were closer to the state's experience, with the cities requiring a slightly higher expenditure. Most of them were going to correct those inequities, working with their bargaining units where they existed, over a period of two years and three months. And the average pay increase was $246 a month. Ninety percent of the clerical workers received these increases, and most food services workers and school aides received adjustments as well.

What didn't happen?

No wages were frozen or reduced in state services and none have yet been frozen in the local governments. I have to tell you, however, that the employers are like employers in Canada. They come to the table saying they're going to have to lower men's wages in order to achieve pay equity, or that they're going to have to freeze all the male-dominated classes. That's not going to deter you from saying you have to correct these inequities. Don't pit one group of employees against another, but correct the inequities. The employers will try those kinds of tactics, just as they tell you that they don't have enough money to make any increases when you come to the table with your economic demands.

We haven't had any strikes over pay equity in the state. There have been no lawsuits. We haven't had layoffs that were a result of the pay equity adjustments. And we didn't establish a big bureaucracy in order to manage this process. There was a standard team within our Department of Employee Relations.

Also, a lot of consultants made a lot of money. Some attorneys are planning to make a lot of money, perhaps. But it didn't have to happen in that way.

We have been able to do this at reasonable cost, as you can see from the numbers, and we've been able to attract and retain both men and women in state government as well as local governments, despite the implementation of pay equity adjustments.

The number of women in state government over this period increased by about six percent. At the same time there was a 19 percent increase in the number of women moving into non-traditional jobs. So the argument that somehow women will lose their incentive to better themselves is not proven in our experience. An independent study of state employees showed that 80 percent of them supported pay equity, whether they were male or female and whether they received the equity adjustments or not.

In conclusion, we were successful in Minnesota because both employers and employees took a co-operative, common-sense approach and made a commitment to fair wages. We've demonstrated that, using the collective bargaining process, employers can have a more rational, defensible and bias-free pay system at a reasonable cost.

CLOSING REMARKS

Nancy Riche
Executive Vice-President
Canadian Labour Congress

On behalf of the Canadian Labour Congress, I would like to thank the Women's Bureau of Labour Canada for the work they have put into this conference. This is the kind of thing we like to see the labour department doing.

I would also like to thank the unions who provided the opportunity for you to come here. I believe all invitations issued to labour unions were responded to quickly and in the affirmative. This is a very positive sign. So, if you are not the leadership and the decision makers, you could go back and thank the leadership of your unions.

This conference has been worthwhile in many respects, not the least of which is the opportunity it provided for us to get together and talk to each other about the kinds of things we are doing in our own unions.

The CLC used a slogan a few conventions ago: "The problems are economic, the solutions are political." I guess that with respect to equal pay for work of equal value it is the other way around: "The problem is political, the solution is economic." Basically, the problem is a simple one – women's work has been undervalued for far too long. Women are not being paid enough. The answer, obviously, is to give them a bunch of money. But are we going to spend years and years playing around with statistics and evaluation systems?

What we have heard here during the last two days, many of us have heard for the last five years – exactly the same words, exactly the same numbers and the same consultants' names. Something tells me there is a plot out there that has stopped us from moving as quickly as we should.

Of course it is going to cost employers money. Nobody ever said it wouldn't. Let's not kid ourselves. Even though we are sitting in a conference sponsored by Labour Canada, the lobby *against* equal pay for work of equal value is just as strong as it always was. It is exactly the same lobby we face when we talk about raising the minimum wage.

The concept of equal pay for work of equal value has, in general, been easily accepted. The problem is that too many people have not gotten beyond the concept.

It's like mainland men. (I'm from Newfoundland.) There is a difference: Newfoundland men are sexist; mainland men are pretending they are not. They have learned the language extremely well. Very few men in Toronto, Ottawa or Montreal are likely to use sexist language. They have the words down pat. However, when we talk about behaviour the story is very different.

Equal pay for work of equal value is much the same. The concept is wonderful. Everyone believes in it. Implementation – the fact that you actually have to pay more money to women – is more difficult to accept.

This is true not only for men, but for some women as well. We still have not got it in our – guts, I guess, is the word. We have endured too many years of accepting as fact that perhaps we are not worth as much as men. I sat in on a workshop yesterday and I was really pleased with what I saw. People were coming to grips with their own biases – and we all have them. We must work toward total acceptance of our true value. Then we can move on.

Back in the early seventies I was a business education teacher in Newfoundland. My level was Class II. Class I was handicrafts instructors. Class III was tradesmen and apprentices. Class IV was technicians, and on and on.

Probably 98 percent of business education teachers in business education were women. We knew the apprentices, the welders, were making more money, and we knew they were men. We women teachers in business education were making fewer dollars. Some sort of connection was gelling in our heads. But we were being told at the bargaining table that business education teachers were a dime a dozen; that you could go into a government building and find unlimited numbers of people who could teach. We just did not know what to do about that.

Well, I came up with the solution. I was sure I knew the solution to all the economic problems facing women: get men into women's jobs. I started a great effort to get young men to take business education courses. (At that time, young men were discouraged from taking shorthand and typing. You were sissy if you did that.) I really believed the answer was to get young guys into our courses. Then, eventually, they would be the people working in the government building and they would become teachers and our pay would go up. It all made sense to me. I never understood clearly that I was worth more. I never understood that all those women who were doing the same kind of teaching job as the welding instructor were worth the same money.

I thought my economic worth was determined by the presence of men in the job. If we got them involved in business education, we would increase the value of the job. I suppose I wanted to make business education a non-traditional job.

I have come a long way in my understanding of what women are worth. Now I get really uptight about the big push for women in non-traditional jobs. I really do. I think everyone should do what they want to do, but doing "men's work" is not the whole answer for women.

It is not enough to have women driving trucks or working in steel plants earning the same wages as men while we ignore the clerical worker, the homemaker, and the woman working as a nursing assistant. We have lost a lot of time working to get women into non-traditional jobs. This is not the total solution. It *is* part of the solution, but it *all* has to fall into place. The core of the problem is the undervaluation of women's work. I don't want to end this afternoon with all of

you feeling miserable, but I have to tell you I get very frustrated. Certainly I am delighted to have this conference on equal pay for work of equal value. Yet I wonder how many more of them we will have while women's work remains undervalued and many women stay poor.

One of the objectives of the ILO since 1919 has been equal pay and still people are talking of "progressive legislation". Every province in this country has made a formal commitment to the ILO convention. Every province has said it supports equal pay for work of equal value. Yet as recently as two or three months ago the Newfoundland government's response to the wage disparity between female housekeepers and male utility workers in a hospital was to *lower* the wages of the men.

In P.E.I., they set up a committee. In B.C., who knows? In Manitoba, something is happening; we have pay equity legislation. In Quebec, we have legislation. In the federal jurisdiction we have legislation and we have problems with it.

I am frustrated with the lack of effective legislation. We work through formula after formula and nothing happens.

The CLC does have a strong position on equal pay for work of equal value. Because not everyone here is from a CLC affiliate, I think it is important to tell you where we are on this issue and what we are doing about it.

- We firmly believe that equal pay for work of equal value must have universal application in the public and private sectors. We cannot correct an injustice in only one part of society.

- We believe in the utilization of the collective bargaining process to achieve pay equity. We wish to God we could do it wholly through this process, but obviously we cannot.

- Special funding should be designated for pay equity adjustments, apart from normal wage increases.

- The achievement of pay equity for women must be realized by increasing the wages of lower-paid workers, not by reducing the wages of high-paid workers.

- Where job evaluation systems are utilized to establish equal pay for work of equal value, a single plan, free of gender bias, should apply to all employees.

- An accessible complaint process, including advice, counselling and legal assistance for potential complainants, is an inherent part of effective equal pay legislation.

- There must be mandatory reporting by employers of their efforts to ensure the achievement of equal pay for work of equal value.

- There must be penalties for non-compliance.

We recognize that these elements of a policy are realized only with a lot of work on all our parts. At our last convention, we recommended to our affiliates that they negotiate provisions to close the wage gap. Some specific items were raised for consideration: across the board wage settlements rather than percentage increases; equalization of base rates; elimination of increment steps; equal wages and benefits for part-time workers; and paid parental leave. We have said to affiliates, "This is the direction we would like you to take."

When I hear discussions about unions not doing as much as we should, I have to stop and wonder how we ever got the legislation, who the strongest lobbyists were in the fight for legislation, years and years after the entire country made a commitment to equal pay.

When I hear the suggestion that we could be held liable for not fighting the battle for pay equity, I cannot help but think of the CWC and the seven months the telephone workers in Newfoundland walked the picket line. I think of CUPE looking for equalization of base rates in B.C. and walking picket lines, and I think of the Newfoundland government employees. We have heard the chant all across the country, "What do we want. Parity!" It is not as if we have not been fighting.

Nonetheless, the issue of liability demands serious consideration. It is important that this message be brought back to your unions. I am very concerned about where we are heading on that road.

If we were painfully honest, we might see that some unions are not doing all we want them to do in the area of pay equity. But certainly those who have fought long and hard on this issue must find it demoralizing to hear they could still be held liable for pay inequities.

Where do we go from here?

The CLC is constantly lobbying for changes to equal pay legislation. I think you know the changes we are working toward. The federal legislation does not require employers to bargain. No special funding is allocated for adjustments. There are difficulties with respect to the notion of "total compensation". The present complaint process is long and drawn out and complicated. There is no requirement for employers to show that equal pay has been implemented, and there is no penalty for non-compliance. We know enough about voluntary compliance to know that it does not work. It does not work with affirmative action, and I guarantee it will never work if it costs employers money – never! We need penalties for employers who fail to stand up to their legal obligations.

We would strongly encourage the Minister, at the next meeting of labour ministers from across the country, to put equal pay on the agenda. In some

provinces they are not even talking about it. In the speech from the throne in New Brunswick, I believe it was last spring, equal pay *was* mentioned, that is, equal pay for *equal work*. They talked about moving it from one section of the legislation to another. This was a big announcement!

We are asking the Minister to put equal pay for work of equal value on the federal-provincial agenda; to nudge his colleagues to put it on their agendas.

You must go back to the provinces and do the same thing so that the pressure is coming from both directions. If you lobby politicians' staff – and that is where you will have an impact – they will usually tell you to "get something going out there; I can do it if there is a sense that something is happening out there". So, that's what I am saying to you: get something going out there.

The problem is political. The solution is economic. What women are looking for, and rightly deserve, is more money. I leave you to go off and fight for it.

Travail Canada
Labour Canada

Les négociations collectives et la loi

Les textes des allocutions

Canada

Un salaire égal :

Les négociations collectives et la loi

Les textes des allocutions

les 3 et 4 février 1987

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication,
veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

Nº de cat. de Travail Canada L016-1628/87B

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1987

Nº de cat. L31-77/87
ISBN 0-662-55641-0

Imprimé au Canada

AVANT-PROPOS

Les allocutions dont les textes sont regroupés dans la présente publication ont été prononcées lors d'un séminaire intitulé : « L'égalité de rémunération : les négociations collectives et la loi. » Le Bureau de la main-d'œuvre féminine a organisé ce colloque qui a eu lieu les 3 et 4 février 1987 à l'intention des représentants syndicaux. Cette activité se situe dans le cadre du programme éducatif de Travail Canada, lequel vise à appuyer la mise en application de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans le champ de compétence fédérale.

En février 1986, dans le cadre de ce programme également, le Bureau de la main-d'œuvre féminine, secondé par la Division de l'équité salariale, a parrainé un séminaire sur l'égalité de rémunération à l'intention des gestionnaires supérieurs des grandes entreprises de compétence fédérale. Les textes des allocutions prononcées lors de ce séminaire ont été regroupés et publiés sous le titre *Un traitement égal pour un travail d'égale valeur.*

Les textes présentés dans le présent ouvrage ont été révisés aux fins de leur publication.

TABLE DES MATIÈRES

Allocution d'ouverture
Jennifer R. McQueen, sous-ministre, Travail Canada 1

Allocution
prononcée par Pierre H. Cadieux, ministre du Travail 5

Les origines de la discrimination sexuelle dans la fixation des salaires
Elizabeth Millar, chef de section, Section de la classification et de l'égalité de rémunération, Alliance de la Fonction publique du Canada 11

L'équité salariale au Canada : les responsabilités des syndicats
Jeffrey Sack, c.r., avocat du travail, Sack, Charney, Goldblatt et Mitchell, Toronto 21

La législation sur l'égalité de rémunération : l'expérience du Minnesota
Carol Flynn, directrice de la classification et de la rémunération, État du Minnesota 31

Allocution de clôture
Nancy Riche, vice-présidente exécutive du Congrès du travail du Canada..... 45

ALLOCUTION D'OUVERTURE

Jennifer R. McQueen,
sous-ministre, Travail Canada

J'ai le grand plaisir de vous souhaiter la bienvenue à ce séminaire organisé par le ministère du Travail et qui porte sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Certains d'entre vous peuvent avoir été étonnés de recevoir une invitation de Travail Canada pour assister à un séminaire sur l'équité salariale. Si quelqu'un, s'avisant de jouer au jeu d'associations d'idées avec la plupart des employeurs et employés relevant de la compétence fédérale, leur montrait une carte portant les mots « parité salariale », il obtiendrait probablement cette réponse : « la Commission canadienne des droits de la personne. »

Certes, la Commission canadienne des droits de la personne a un rôle crucial à jouer en ce qu'elle doit voir à ce qu'il n'existe aucune discrimination salariale entre les hommes et les femmes relevant de la compétence fédérale. Toutefois, le rôle de Travail Canada est également très important puisqu'il doit assurer la mise en œuvre intégrale de la parité salariale en milieu de travail.

Au cours des deux jours qui viennent, vous discuterez assez longuement de la forme de la législation et des principes sur lesquels elle est fondée. Je prends donc la liberté de vous exposer quelques-uns de ces principes fondamentaux.

À l'échelon fédéral, la loi est assez claire. En vertu de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les femmes doivent recevoir le même salaire que les hommes quand il est établi que leur travail respectif est d'égale valeur. Il s'agit dans ce cas de déterminer si les fonctions remplies par les hommes et par les femmes sont équivalentes sur le plan des qualifications, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail.

Les lignes directrices approuvées par la Commission canadienne des droits de la personne présentent une définition du mot « établissement » et exposent les circonstances qui peuvent justifier une disparité salariale – par exemple, en ce qui concerne les taux de salaire régionaux. Toutefois, le principe fondamental demeure : les hommes et les femmes travaillant dans le même établissement doivent toucher le même salaire s'ils remplissent des fonctions équivalentes.

Parce que fédérale, cette loi touche les employés de la Fonction publique, des sociétés d'État et des sociétés réglementées par le gouvernement fédéral, telles les banques, les entreprises de transport interprovincial et international, ainsi que les entreprises de communications. Ces groupes représentent environ 10 % de l'ensemble de la population active au Canada.

L'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est incorporé, par renvoi, dans le *Code canadien du travail*. Le Code confère également aux agents des

affaires du travail le droit d'examiner les dossiers des employeurs relevant de la compétence fédérale pour vérifier s'ils exercent de la discrimination salariale fondée sur le sexe. Si tel est le cas, l'agent des affaires du travail peut renvoyer la question à la Commission canadienne des droits de la personne ou déposer directement une plainte.

Par l'intermédiaire de sa Section de l'équité salariale, Travail Canada a donc un rôle très actif et très important à jouer pour garantir la mise en application de la parité salariale dans le secteur de compétence fédérale.

La parité salariale est l'une de ces questions qui semblent provoquer des réactions émotives très vives. Nous avons entendu, particulièrement au cours des deux dernières années, toutes sortes d'avertissements lugubres de la part des adversaires de ce principe. Ils prétendent que les employeurs n'engageront plus de femmes ou que les femmes ne seront plus attirées par les professions non traditionnelles. Ils laissent entendre que les employeurs feront faillite si l'égalité de rémunération est mise en œuvre et que l'économie canadienne cessera d'être compétitive. Ils soutiennent que si une femme n'est pas rémunérée en fonction de la valeur de son travail, c'est elle qui en est responsable pour ne pas avoir su mettre ses aptitudes en valeur. Ceux qui jettent le discrédit sur le principe de l'égalité de rémunération fondent leur argumentation sur des mythes et des rationalisations.

Certains opposants sont tellement irrités à cause du programme qu'ils se contredisent eux-mêmes. D'une part, ils prétendent qu'il n'existe pas de discrimination salariale à l'égard des femmes et donc, qu'il n'y a pas de problème. D'autre part, ils affirment que l'égalité de rémunération entraînera des dépenses considérables pour eux-mêmes et pour le pays. S'il n'y a pas de discrimination, l'égalité de rémunération ne devrait pourtant rien leur coûter. Si, de fait, ils doivent hausser leur budget salarial de façon sensible, ce sera parce qu'il existe de graves problèmes de discrimination dans leur établissement, une situation qu'il leur faudra corriger. Les employeurs ne peuvent jouer gagnants sur les deux tableaux.

On a dépensé beaucoup d'énergie à disserter sur la notion de l'équité salariale. Cela est particulièrement exaspérant au palier fédéral puisque l'égalité de rémunération y a force de loi depuis dix ans. Il est grand temps de cesser le débat et d'examiner les façons pratiques de mettre ce principe en application le plus rapidement possible, parce que c'est la loi.

Et c'est pourquoi vous êtes tous ici. Ce séminaire vous donnera l'occasion de vous familiariser avec la loi et ses ramifications. Il vous permettra également de partager votre expérience des problèmes éprouvés au cours de la mise en œuvre de la parité salariale dans vos établissements et de discuter des moyens de les surmonter.

Les syndicats ont un rôle très important à jouer dans le processus de mise en œuvre de la parité salariale. On sait très bien qu'une des meilleures façons pour les femmes d'obtenir des salaires plus élevés et de meilleurs avantages sociaux consiste à se syndiquer. Les données rassemblées par Statistique Canada indiquent qu'en 1984, les Canadiennes syndiquées gagnaient en moyenne 10,97 $ l'heure, alors que

les travailleuses non syndiquées ne gagnaient que 7,62 $ l'heure, soit une différence de 3,35 $ l'heure !

Les syndicats étudient de plus en plus attentivement les dossiers qui intéressent les travailleuses, qu'il s'agisse des salaires, de l'hygiène professionnelle, de l'action positive, des garderies ou d'autres sujets. Il est clair que, pour vous, la parité salariale est une question que vous étudierez en priorité.

Dans vos ateliers, vous pourriez peut-être vous interroger sur les sujets suivants :

- Quelles mesures faut-il prendre pour déceler l'existence d'une discrimination salariale ?
- Comment aborder la question de l'équité salariale dans un contexte de négociation multipartite ?
- Les syndicats devraient-ils se charger de négocier la parité syndicale ou s'en rapporter au processus des plaintes, ou encore, recourir aux deux méthodes en même temps ?

Ce sont là des questions difficiles, mais il est essentiel d'y répondre si l'on veut que la parité salariale devienne réalité dans le lieu de travail.

J'ai surtout parlé de la législation fédérale, mais je sais qu'un grand nombre des syndicats représentés ici comptent des membres relevant d'autres secteurs de compétence. La parité salariale a été mise sur la sellette partout au Canada.

La parité salariale a force de loi au Québec depuis 1975. D'autres administrations se préoccupent maintenant de cette question. En 1985, le Manitoba a adopté une loi sur l'équité salariale touchant les travailleurs et travailleuses du secteur public. En outre, comme vous le savez probablement déjà, l'Ontario a introduit deux mesures législatives en matière d'équité salariale concernant les travailleurs et travailleuses des secteurs public et privé, et l'Île-du-Prince-Édouard élabore actuellement sa propre loi en matière de parité salariale.

Le principe de l'égalité de rémunération est accepté depuis longtemps à l'échelle internationale. L'idée que les femmes devraient recevoir un salaire égal à celui des hommes lorsque le travail effectué de part et d'autre est d'égale valeur est un des objectifs de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) depuis sa fondation en 1919.

La convention sur l'égalité de rémunération ou, comme on l'appelle plus fréquemment, la convention 100, a été adoptée par l'O.I.T. en 1951. Le Canada et plus de 100 autres pays ont maintenant ratifié cette convention.

Les administrations fédérales et provinciales s'emploient maintenant à incarner dans les faits un principe que le Canada, en tant que nation, a accepté.

Il reste encore beaucoup à faire. Les statistiques les plus récentes indiquent qu'en 1985, les femmes qui travaillaient à plein temps gagnaient en moyenne 64,9 % du salaire des hommes. Cet écart a peu varié au cours des années. Par exemple, en 1971, les femmes gagnaient 59,7 % du salaire moyen des hommes. Par conséquent, sur une période de quatorze ans, l'écart salarial n'a diminué que de 5 points, au rythme d'environ un tiers de point par année. À cette cadence, il faudra presque un siècle pour combler l'écart.

Une loi sur la valeur égale ne peut, à elle seule, résoudre tous les problèmes auxquels les travailleuses sont confrontées. Elle vise à redresser l'injustice sociale dont ont toujours souffert les femmes en raison de la sous-évaluation de leur travail. Il s'agit d'une importante mesure propre à éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe et à permettre aux travailleuses d'obtenir une rémunération équitable.

J'espère que vous trouverez ce séminaire intéressant et qu'il vous aidera à négocier des salaires égaux dans vos établissements.

ALLOCUTION

prononcée par
Pierre H. Cadieux,
ministre du Travail

Il me fait grand plaisir d'avoir aujourd'hui l'occasion de vous entretenir du salaire égal pour un travail de valeur égale. Ce sujet revêt une grande importance, non seulement pour les Canadiennes mais aussi pour la société en général.

Il est bien dommage qu'on ait donné à ce programme une pareille appellation. Un salaire égal pour un travail de valeur égale : voilà un titre fort aberrant. L'abréger ne convient guère mieux. Il y a de quoi faire trébucher n'importe quel orateur. Quant à parler simplement de « salaire égal », il y a là risque de confusion avec l'ancien programme intitulé « un salaire égal pour un travail égal ».

Les Américains, pour leur part, ont voulu se démarquer comme d'habitude en parlant de « valeur comparable » dans le titre de leur programme. À vrai dire, cette expression laisse encore plus perplexe. Quant à l'Ontario et au Manitoba, ils ont tenté de contourner la difficulté en parlant, dans leurs programmes, d'« équité salariale ». Le mot « équité » a du panache, j'en conviens, mais, malgré tout le respect que je dois aux avocats – je puis bien l'affirmer puisque j'en suis un – je dois dire que personne n'en saisit très bien la signification.

De toute façon, pour les besoins de la cause, je parlerai aujourd'hui de « valeur égale » ou *equal value* pour désigner ce concept.

Si la dimension linguistique de ce dossier m'intéresse, il en est une autre qui me préoccupe bien davantage. Chaque fois qu'il est question dans les journaux des progrès réalisés en Ontario, je remarque que l'on fait souvent référence à la valeur égale comme à une « expérience ».

À la fois incertain et inquiétant, ce mot évoque dans mon esprit un laboratoire où l'on s'apprête à mélanger de dangereux produits chimiques susceptibles à tout instant de faire explosion. Le message que la presse semble vouloir transmettre, c'est que la valeur égale est une invention tout à fait récente, et qu'elle est de ce fait très risquée. On en déduit donc qu'il faut avancer très prudemment en ce domaine, voire attendre. Il est étonnant qu'on puisse encore parler au Canada de la valeur égale comme d'une expérience !

La convention sur l'égalité de rémunération a été adoptée par l'Organisation internationale du travail en 1951. Le Conseil économique européen a publié sa directive sur l'égalité de rémunération en 1975. La valeur comparable a été mise en œuvre dans un certain nombre d'États aux États-Unis, et bien d'autres songent à leur emboîter le pas.

Il n'est toutefois pas nécessaire d'aller aussi loin pour trouver des précédents. Le Québec a adopté une loi en ce sens en 1975. Le gouvernement fédéral a adopté la sienne en 1977, il y a de cela dix ans.

La valeur égale n'est guère une expérience. À tout le moins, ce n'est certes pas ainsi que nous la considérons dans l'administration fédérale. Elle n'a rien de provisoire. C'est une loi pure et simple. Une loi comme n'importe quelle autre, à laquelle il faut se conformer.

Il est souvent question de la complexité du concept de la valeur égale et de la difficulté de sa mise en pratique. Il est vrai qu'il n'est pas aussi simple à appliquer ou à faire respecter qu'une loi sur le salaire minimum, le point de repère étant alors un chiffre en dollars, mais cette notion n'est pas aussi embrouillée qu'on le prétend souvent. Les techniques employées pour réaliser la valeur égale peuvent se révéler quelque peu compliqués, mais le principe sous-jacent est clair et simple.

La valeur égale est un moyen de promouvoir la justice dans le lieu de travail.

La justice dans le lieu de travail et l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de la population active sont des notions que presque tout le monde accepte d'emblée en 1980, en principe du moins. Dans la pratique, toutefois, les particularités des programmes mis de l'avant ont parfois tendance à jeter de l'ombre sur le problème fondamental.

Au cours de ce séminaire, vous aurez l'occasion d'entendre parler et de discuter des questions qui font constamment la manchette.

Par exemple,

- pourquoi les femmes gagnent-elles, en moyenne, seulement 65 cents pour chaque dollar gagné par les hommes ?
- Peut-on comparer objectivement des emplois différents ?
- Doit-on laisser le jeu du libre marché fixer les salaires ?

Ces questions-là et bien d'autres ont provoqué et continuent d'alimenter de longs débats parmi les économistes, au Canada et à l'étranger. Cependant, l'enjeu fondamental se perd souvent dans les statistiques et les détails de la théorie économique.

Marie Saint-Jean, qui gagne 16 000 $ par année comme secrétaire, ne se préoccupe pas particulièrement de savoir si l'on peut comparer des emplois, des oranges ou des pommes, ou même des bananes et des mangues. Que le libre marché règne encore en maître dans les années 80 lui importe également assez peu. La question de savoir si le facteur de discrimination représente, globalement ou à l'échelle nationale, 5, 10 ou 15 cents le dollar ne l'empêche certainement pas de dormir.

Ce qui lui importe, cependant, c'est de constater que Luc Laporte, le préposé à l'entretien de l'immeuble, gagne 18 000 $ pour un travail exigeant moins de compétences, de connaissances et comportant moins de responsabilités que le sien, dans des conditions de travail passablement équivalentes aux siennes. Son sens de la justice lui dit que son travail, de valeur égale ou supérieure, devrait être rémunéré en conséquence.

Voilà bien le cœur du problème. Il faut bien sûr appuyer le principe sur des règles afin de bien délimiter l'ampleur de la discrimination et de réaliser l'équité dans un établissement, pas simplement pour Marie Saint-Jean, mais aussi pour toutes ses collègues, actuelles et futures. Mais derrière les règles et les techniques, l'objectif central d'égalité pour les hommes et les femmes au travail demeure inchangé.

Nul ne saurait prétendre qu'il est possible de réaliser le genre d'égalité vers laquelle tend notre société, par une simple loi sur la valeur égale. Le présent gouvernement a reconnu qu'il fallait agir sur plusieurs fronts pour réaliser une véritable égalité dans le lieu de travail.

Un des moyens d'action consiste à prendre des mesures spéciales pour que les femmes soient représentées équitablement et pleinement dans tous les secteurs et tous les niveaux de l'emploi. C'est dans cette optique que le gouvernement a déposé une loi sur l'équité en matière d'emploi à l'intention des sociétés d'État fédérales et des employeurs relevant de la compétence fédérale, de même qu'il a mis au point le programme des contrats fédéraux.

Dans le même sens, il faut également offrir de la formation aux femmes qui n'ont pas eu la chance de suivre des cours menant à des emplois spécialisés et bien rémunérés. La formation figurait parmi les principales questions débattues par le gouvernement fédéral et les provinces lors de la conférence des premiers ministres tenue à Vancouver en 1986. On a reconnu que les gouvernements se doivent de faire un effort spécial pour offrir des possibilités de formation aux femmes qui entrent ou qui reviennent sur le marché du travail, ainsi qu'aux travailleuses en place qui pourraient tirer profit de cours de perfectionnement ou à ces femmes qui aimeraient faire une percée dans un métier non traditionnel.

Réaliser l'égalité suppose aussi qu'on élimine d'autres obstacles auxquels se heurtent les femmes. La pénurie de garderies abordables et accessibles en est un sur lequel le gouvernement focalisera son attention cette année. Nous attendons le rapport du comité spécial de la garde d'enfants qui sortira sous peu; mais d'ici là, nous amorcerons des consultations fédérales-provinciales. Comme le Premier Ministre l'a déclaré à Vancouver, « la garde des enfants représente pour beaucoup de femmes la clef qui ouvrira la porte à l'égalité. »

Ces mesures, et bien d'autres encore, sont autant d'éléments importants du dossier de l'égalité. Elles nécessitent la mise en place de politiques et de mesures législatives nouvelles et créatrices ou un réaménagement en profondeur des anciens programmes. L'élément valeur égale du dossier suppose autre chose, soit la

revitalisation d'un programme laissé quelque peu en veilleuse jusqu'à ces dernières années.

Le présent gouvernement est déterminé à réaliser la valeur égale dans le secteur de compétence fédérale, grâce à un programme dynamique de mise en œuvre. En février dernier, mon prédécesseur a adressé le même message à une cinquantaine de dirigeants et de cadres supérieurs d'entreprises relevant de la compétence fédérale. Nous voulons que la valeur égale devienne réalité dans le champ de compétence fédérale, parce que c'est une question de justice et parce que c'est la loi.

À cette fin, Travail Canada a créé, en 1984, une section de l'équité salariale. Vous avez certainement entendu parler des pouvoirs respectifs de la Commission canadienne des droits de la personne et de Travail Canada quant à l'application de la législation sur la valeur égale. Le *Code canadien du travail* habilite les inspecteurs de Travail Canada à se présenter chez un employeur et à y effectuer les inspections nécessaires pour déterminer s'il existe, dans son établissement, des pratiques salariales discriminatoires aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le cas échéant, l'employeur est tenu de mettre fin à ces pratiques.

Travail Canada a mis en route un programme destiné à sensibiliser tous les employeurs de compétence fédérale à leurs obligations en vertu de la loi et au respect de celles-ci.

Si vous faites partie de l'un des 53 syndicats qui négocient avec les 250 employeurs que nous avons visités au cours des derniers mois, vous possédez déjà une preuve concrète de l'existence de notre programme. Le chef de la direction de votre syndicat ainsi que les représentants et représentantes qui traitent directement avec chacun de ces employeurs auront reçu un cahier d'information donnant les détails de notre programme, leur exposant notre démarche auprès des employeurs et les encourageant à entreprendre une étude pour déceler et rectifier, dans chacun de leurs établissements, les sphères possibles de discrimination salariale.

Essentiellement, notre démarche auprès des employeurs consiste en des rencontres, aussi fréquentes que nécessaires, pour voir s'ils comprennent bien que la loi les oblige à rémunérer leurs employés également lorsqu'ils accomplissent un travail de valeur égale. Ces rencontres visent en outre à fournir aux employeurs l'encadrement voulu pour que ce concept s'incarne en une réalité du lieu de travail, et à encourager et faciliter la participation des représentants syndicaux et d'associations d'employés au processus de mise en œuvre. Au besoin, ces visites servent enfin à déterminer par des inspections sur place s'il existe de la discrimination salariale.

Si nous découvrons des cas de discrimination salariale, les faits seront portés à l'attention de l'employeur et du syndicat représentant les employés victimes de discrimination afin qu'ils puissent rectifier ensemble la situation. Si l'employeur se montre hésitant à redresser la situation, Travail Canada en informera la Commission canadienne des droits de la personne ou déposera une plainte.

En avril, notre programme s'étendra à 200 nouveaux employeurs, et le nombre d'employeurs visés continuera d'augmenter chaque année, jusqu'à ce que le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale devienne une réalité dans tous les établissements des employeurs soumis à la réglementation fédérale.

Travail Canada se trouve donc en mesure d'informer les employeurs de leurs obligations légales, de les encourager à les respecter, d'examiner leurs livres et, en dernier recours, de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Mais, comme bon nombre d'entre vous le savent déjà, la procédure des plaintes se révèle un exercice long et pénible pour tous les intéressés. Je sais que la Commission accroît en ce moment son effectif afin de supprimer une partie des délais. Toutefois, la Commission elle-même admet, j'en suis convaincu, que l'idéal serait que les employeurs se conforment volontairement à la loi plutôt que d'avoir à subir la procédure établie pour donner suite aux plaintes.

Voilà où vous entrez en jeu. La conformité ne peut se réaliser que dans la mesure où les deux intervenants dans le lieu de travail, soit l'employeur et le syndicat, conjuguent leurs efforts. Il faut que les travailleurs et la direction s'entendent pour donner la priorité à la valeur égale. On doit reconnaître l'obligation contenue dans la loi d'amener la direction de l'établissement à se conformer.

Il faut qu'il y ait unanimité sur la volonté de réaliser le principe de la valeur égale, et non pas un vague désir d'y parvenir.

Personne ne prétend que la valeur égale sera facile à mettre en place, que ce soit par voie de négociation ou autrement. Il faudra inévitablement effectuer des rajustements et repenser certains modèles de rapports traditionnels au travail.

Pour ma part, je crois néanmoins que l'objectif en vaut la peine.

En terminant, je vous souhaite à tous et à toutes des discussions utiles et enrichissantes, et je compte que vous transmettrez à vos syndicats respectifs le message suivant : le gouvernement veut faire de la valeur égale pour un travail de valeur égale une réalité vivante dans le lieu de travail.

LES ORIGINES DE LA DISCRIMINATION SEXUELLE DANS LA FIXATION DES SALAIRES

Elizabeth Millar,
chef de la classification et de l'égalité de rémunération,
Alliance de la Fonction publique du Canada

En voyant le titre donné à la présente séance, je n'ai pu m'empêcher de faire un rapprochement avec l'ouvrage de Darwin intitulé *De l'origine des espèces*. Je me suis dit ensuite que ce titre était très approprié. Toute analyse de la discrimination, et plus particulièrement de la discrimination fondée sur le sexe, démontre qu'elle constitue un processus d'évolution. Or c'est justement du besoin d'évolution de la pensée syndicale, sur le plan de la discrimination salariale, dont je désire vous entretenir cet après-midi.

Je travaille pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada, un syndicat dont les 170 000 membres sont régis, à quelques exceptions près, par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* depuis son adoption en 1977. De ce nombre, 8 000 sont également assujettis au *Code canadien du travail*, lequel renferme des dispositions identiques à celles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en ce qui a trait au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

L'Alliance a étudié la question de l'égalité de rémunération bien avant que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne soit adoptée, il y a neuf ans. Malheureusement, nos réalisations en matière d'égalité de rémunération n'ont pas obtenu un succès retentissant. Plus de 47 % de nos membres sont des femmes, mais moins de 5 000 de nos 85 000 adhérentes ont bénéficié de nos victoires en matière de parité salariale. J'estime malgré tout que nous avons progressé.

Mes propos cet après-midi porteront sur l'application de ce principe dans divers groupements de négociation. On ne peut parler de salaire égal pour un travail égal, d'équité salariale ou de discrimination sexuelle en matière de salaires sans d'abord définir le terme « discrimination », terme si incroyablement chargé de contenu passionnel.

Dans les négociations, toute revendication qui fait état de discrimination au travail risque de ne pas être reçue de façon très magnanime ou tolérante de la part des employeurs que je connais. Plutôt perçue comme une déclaration de guerre, elle suscite aussitôt des démentis et des accusations sur l'existence éventuelle de discrimination et sur les personnes à inculper si tel est le cas.

Aux fins de ces discussions, et des ateliers du présent colloque, il est essentiel de bien préciser au départ ce que nous entendons par discrimination quand nous parlons de fixation des salaires.

De la jurisprudence en matière de droits de la personne, on dégage deux types de discrimination, soit la discrimination intentionnelle et la discrimination

systémique. La première est évidente et nullement déguisée. C'est celle que pratique un propriétaire qui refuse de louer un appartement à quelqu'un en raison de sa race.

À l'opposé, la discrimination systémique revêt un caractère tout à fait involontaire. Elle se produit lorsqu'un traitement équitable en apparence a des répercussions différentes sur un ou plusieurs groupes ou individus. Ce type de discrimination n'est pas déterminé par la justification des intentions de l'employeur ni par la mise en accusation du responsable, mais plutôt par l'étude des effets ou des répercussions des pratiques d'emploi ou de rémunération.

Nous ne saurions trop insister sur ce point. C'est bien de la discrimination systémique qu'il s'agit quand nous parlons de parité et de disparité salariales. La discrimination systémique est une forme de disparité salariale difficile à détecter et, donc, à corriger. Étant donné qu'elle est si peu apparente, il est même fort possible d'en retrouver la trace dans les échelles de salaires de maintes conventions collectives.

Il faut encore apporter une autre précision, soit la distinction entre les notions de parité salariale et d'action positive. Certains sont d'avis que l'écart qui existe entre la main-d'œuvre féminine et masculine serait éliminé si les femmes cessaient d'occuper les postes mal rémunérés qui leur sont exclusivement réservés. Voici en deux mots leur argument : que l'on encourage les femmes à obtenir une formation en informatique, à apprendre à conduire des camions ou à travailler à l'enlèvement des ordures et l'on aura résolu le problème des faibles salaires accordés aux secrétaires et aux employées de bureau ou de garderie.

Toutes les professions devraient être accessibles aux personnes des deux sexes, mais il est bien évident que le déplacement massif des femmes occupant actuellement des postes traditionnellement réservés aux femmes vers des postes traditionnellement réservés aux hommes ne débouchera pas automatiquement sur l'égalité de rémunération. Le travail effectué par les femmes est essentiel et le restera. L'application du principe de la parité salariale vise une rémunération équitable du travail effectué par les femmes à l'heure actuelle.

En outre, les travaux de recherche récents tendent à démontrer qu'on n'éliminera pas l'écart salarial entre les hommes et les femmes en amenant les femmes à occuper des postes traditionnellement réservés aux hommes. En effet, selon une étude réalisée aux États-Unis, les femmes qui occupent des métiers dits masculins font aussi l'objet de discrimination salariale. Je sais pertinemment que des membres de l'Alliance exerçant des métiers non traditionnels ont dû déposer des plaintes pour obtenir la parité salariale avec leurs collègues masculins. Tout cela reflète la prédominance de la disparité salariale ainsi que l'inefficacité de la législation en matière d'égalité de rémunération.

Pour justifier la configuration actuelle des salaires, on invoque inévitablement de nos jours le principe de l'égalité de rémunération. On a aussi recours à l'évaluation des emplois, là où un tel système existe, ou l'on se rabat sur le grand favori de l'heure, le taux du marché, sous prétexte qu'il faut une justification

scientifique du mode de fixation des salaires. Examinons maintenant chacune de ces théories.

Le principe du salaire égal pour un travail égal constitue souvent la première étape vers l'obtention de la parité salariale. En fait, il semble constituer plutôt un obstacle à la réalisation de cet objectif puisque sa mise en application exige qu'on établisse des comparaisons entre des postes identiques ou presque identiques. La réalité nous montre pourtant qu'hommes et femmes n'effectuent pas le même travail. En fait, même quand des travailleurs et des travailleuses occupent des postes similaires, ce principe amplifie et accentue les différences existantes. Ainsi, les comparaisons ne sont jamais fondées sur des programmes salariaux déterminés en fonction du principe du salaire égal pour un travail égal. De plus, ce principe semble plutôt confirmer l'impossibilité de comparer efficacement les emplois occupés par des effectifs masculins et féminins, ce qui n'est évidemment pas le cas.

Le nombre de métiers exercés par des femmes est limité. Toute comparaison salariale du point de vue de l'égalité de rémunération crée donc un cercle vicieux : les faibles salaires deviennent la norme et les comparaisons s'effectuent dans un milieu fermé. Notre syndicat s'est lui aussi prêté jadis à ce jeu futile. Nous devons maintenant voir la situation telle qu'elle est, et la corriger.

Le principe de l'égalité de rémunération ne peut pas toujours servir à justifier les salaires existants. Au cours des séances de conciliation et de négociation sur des plaintes en matière d'équité salariale, on a demandé à notre syndicat de justifier les salaires négociés dans nos conventions collectives. Pour ce faire, nous avons passé en revue les vingt dernières années qui nous ont semblé receler une interminable série de gels des salaires, de reports de conventions collectives et de programmes de lutte contre l'inflation.

En dernière analyse, nous avons dû conclure que les salaires de chacune des conventions collectives reflétaient le système de valeurs de l'employeur au moment de la négociation des premières conventions. En d'autres termes, dans le cas de nombreuses conventions collectives, nous ne connaissons pas le raisonnement à l'origine de la détermination des salaires et nous ignorons pourquoi le titulaire de tel poste est mieux rémunéré qu'un autre. Tout ce que nous pouvons dire, c'est que cette situation dure depuis un certain temps, peut-être même depuis toujours.

Nous avons incorporé dans le processus de négociation collective les valeurs traditionnelles du patronat en ce qui a trait à l'évaluation des postes; c'est ainsi que les postes les mieux rémunérés avant la négociation collective le demeurent après la conclusion de celle-ci, et si l'on négocie des taux d'augmentation, les postes les mieux rémunérés le seront encore davantage avec le temps. L'employeur ne modifiera pas son approche quant à la fixation des salaires tant qu'un nouveau système de valeurs n'aura pas été adopté avec l'accord du syndicat.

Le système d'évaluation des emplois constitue en fait un tel système. Il s'agit du deuxième principe couramment utilisé dans la fixation des salaires. Ce système peut avoir un caractère très sophistiqué ou complexe, ou traduire une approche sensée très simple. Les systèmes d'évaluation des emplois donnent toujours,

cependant, l'impression qu'ils traitent tous les intéressés sur un pied d'égalité alors qu'en réalité, ils renferment des incohérences et des injustices.

Dans les grandes entreprises, on a souvent recours au système d'évaluation des emplois pour justifier les échelles de salaires. Mais si l'on examine la question de près, on s'aperçoit qu'il existe plusieurs systèmes d'évaluation : un pour les cadres, un pour le personnel administratif ou les spécialistes, un pour les ouvriers rémunérés à l'heure, et un autre, s'il existe, pour les employés de soutien et de secrétariat. Une telle façon de procéder est la plupart du temps l'indice de discrimination salariale éventuelle. Il n'est pas logique d'utiliser des méthodes d'évaluation différentes pour des groupes professionnels différents. Ces différences s'inspirent nettement de stéréotypes traditionnels.

Il est facile de voir comment les systèmes d'évaluation diffèrent selon les divers groupes professionnels. Les différences tiennent à des stéréotypes d'origine professionnelle, dont voici le plus courant : seuls les postes occupés par les hommes comportent l'exposition au bruit et à la saleté, de mauvaises conditions de travail ou même, la prise de décisions. Il en résulte des inconséquences évidentes. On reconnaît, par exemple, que le travail d'un technicien qui introduit des données dans un ordinateur exige une bonne coordination de l'œil et de la main, ainsi que de la minutie, ce qui n'est pas le cas pour celui d'une employée qui introduit des données dans un ordinateur programmé comme une machine de traitement de texte. De telles distinctions sont absurdes.

Une analyse des salaires attribués aux travailleurs et travailleuses révèle d'ailleurs d'autres différences. Il n'est pas rare que les échelles de salaires des postes occupés par des femmes soient plus longues et comportent quatre, cinq et, parfois, douze ou quatorze échelons, correspondant à des périodes de six mois ou d'un an. Cela veut dire que le taux de salaire le plus élevé n'est atteint qu'après de nombreuses années de service. En adoptant un tel procédé, les employeurs font des économies très substantielles puisqu'un pourcentage important de femmes occupent des postes dont les échelles de traitement sont très longues et sont donc rémunérées à un taux inférieur au salaire courant.

Ces longues échelles salariales pour les postes occupés par des femmes sont-elles justifiées ? Comme ces échelles se rapportent souvent à des postes inférieurs, il est difficile de croire qu'il faut mettre trois, quatre ou six ans pour en apprendre les rudiments. Le stage prend fin bien avant que le taux de salaire maximal soit atteint. La seule explication que l'on m'ait jamais fournie pour justifier les longues échelles salariales des postes de copistes et de sténographes débutants dans la Fonction publique fédérale est celle-ci : comme ces postes n'offrent que des possibilités d'avancement fort limitées, les longues échelles de salaires ont pour objet de motiver « les filles » et de les empêcher de se décourager.

Il importe que nous, syndicalistes, évitions le piège des stéréotypes traditionnels. Il nous faut pour cela remettre en cause ce que nous avons accepté dans le passé. Nous devons trouver de nouvelles solutions, ce qui n'est pas une mince tâche.

Il existe un stéréotype bien précis, sans doute d'origine galante, selon lequel les femmes travaillent dans des milieux propres, bien clairs, confortables, où la politesse et la courtoisie sont de mise et où elles sont à l'abri de tout risque ou danger. Dans les documents que vous avez reçus pour le présent colloque, on fait mention de l'étude de Mme Helen Remick, où l'auteur expose la notion étrange mais néanmoins vraie qui se rattache à la saleté appliquée au travail des hommes et à celle appliquée au travail des femmes. Dans un cas, il en est tenu compte dans les systèmes d'évaluation des emplois et, dans l'autre, pas du tout.

Ne présumons pas toutefois que des progrès appréciables ont été réalisés dans le domaine simplement parce que ces stéréotypes ont fait l'objet d'études et sont maintenant bien connus. J'ai lu, il y a quelques jours, la description de tâches d'un préposé à de légers travaux d'entretien (ce qui veut évidemment dire une préposée, car pour un préposé masculin, on parle de gros travaux). Cette personne devait nettoyer les toilettes dans de grands immeubles à bureaux. Les conditions de travail y étaient décrites comme bonnes, mais s'accompagnant d'une légère exposition à des poussières et à des saletés du fait du nettoyage des cuvettes. On a accordé, pour ce poste, le nombre minimal de points pour l'exposition à la poussière ou à l'humidité ! C'est dire qu'il nous faut constamment rehausser toutes les qualifications exigées pour le travail effectué par des femmes.

Des études récentes démontrent que la situation est peut-être pire qu'on ne le pensait et qu'il faudra, pour y remédier, ne pas se contenter d'analyser de façon plus équitable les conditions de travail et les dangers éventuels qui se rattachent aux divers postes.

La professeure Janis Barry, du Département des sciences sociales de l'université Fordham de New York, a publié une étude portant sur les travailleuses de production et qui s'intitule *Low Pay and Hazardous Work* (Bas salaires et conditions de travail dangereuses). Elle y constate que lorsque les hommes accomplissent des travaux dangereux, on en tient compte dans leurs salaires, alors que dans le cas des femmes, on ne le fait pas. Elle tire même une conclusion encore plus étonnante : plus leur travail présente des dangers, moins les femmes sont rémunérées. Donc, pour les femmes, plus les risques augmentent, plus le salaire diminue. Il est clair que non seulement on refuse de reconnaître les dangers et les mauvaises conditions de travail des postes occupés par des femmes, mais on a aussi tendance à réagir différemment à cette situation lorsqu'elle existe.

Il faut absolument faire table rase de tous les vieux stéréotypes et reprendre à zéro l'évaluation du travail effectué par les hommes et les femmes. Même les lois provinciales en matière d'équité salariale, tels la loi manitobaine, le projet de loi ontarien ou les dernières directives en matière d'égalité de rémunération annoncées par la Commission canadienne des droits de la personne, ne sont pas sans être entachées de ces anciens stéréotypes.

L'idée que les femmes sont confinées dans des ghettos professionnels, ceux des soins infirmiers, du secrétariat ou du travail de bureau, par exemple, est renforcée, je pense, par des critères tel celui qui précise qu'une profession doit être à prédominance féminine dans une proportion de 60 à 70 % avant qu'on ne la

considère comme telle. Dans les projets de loi du Manitoba et de l'Ontario sur l'équité salariale, un seul poste a été retenu pour représenter la catégorie professionnelle féminine, ce qui ne fait que conforter le mythe selon lequel tous les postes occupés par des femmes sont identiques et interchangeables. En revanche, les emplois masculins sont jugés différents et diversifiés, et ils sont étudiés plus à fond quand il s'agit de les évaluer du point de vue de l'équité salariale. Il est intéressant de noter que les lois qui sont destinées à modifier la situation renferment elles-mêmes des éléments qui ne font qu'en prolonger l'existence.

L'argument ultime et omniprésent qui sert à justifier le statu quo salarial est le taux du marché, ce grand favori des médias et des employeurs. Il mérite qu'on l'étudie avec attention.

La notion économique des taux du marché est tellement répandue, dans la presse, autour de la table de négociation et ailleurs, que nous sommes persuadés qu'elle doit vraiment exister. Il faut se demander s'il existe un taux du marché qui s'applique vraiment à tous les emplois en général, et à chacun des postes occupés par nos membres en particulier. Je ne pense pas que ce soit le cas.

La théorie des taux du marché est fondée sur une économie idéale, dans laquelle les taux de rémunération varient en fonction de l'offre et de la demande. Quand on parle du taux de salaire, cela suppose des conditions idéales de compétitivité et de mobilité pour les salariés; cela suppose aussi des fluctuations à la hausse et à la baisse en fonction du « marché ».

Tout cela est totalement absurde. Les taux de salaire des informaticiens et des ingénieurs de l'industrie pétrolière et gazière ont grimpé en flèche lorsque l'industrie pétrolière de l'Alberta s'est trouvée en plein essor et que les sociétés d'informatique s'arrachaient le petit nombre de spécialistes dans le domaine. À l'heure actuelle, on licencie ces ingénieurs qui cherchent à se recycler dans d'autres secteurs, et la pénurie d'informaticiens a cessé. Les taux de salaire n'ont pourtant pas régressé; ceux qui travaillent continuent d'être très bien rémunérés, malgré un fort taux de chômage.

Les taux du marché supposent en outre l'existence d'un système de comparaison des emplois fondé sur une connaissance approfondie des emplois tant à l'intérieur qu'à l'extérieur d'une entreprise donnée. Cela aussi est tout à fait absurde. J'ai pu constater que la plupart des chefs d'entreprise ne parviennent même pas à bien connaître les particularités des emplois de leur personnel. Plus encore, les études de marché auxquelles se livrent les employeurs ou, en leur nom, les cabinets de conseillers ne sont jamais approfondies comme elles le devraient pour qu'ils puissent prétendre que les salaires fixés tiennent parfaitement compte des conditions du marché.

Cette question intéresse grandement les employeurs. Comme vous le savez, Travail Canada a tenu un séminaire semblable à celui-ci à l'intention des chefs d'entreprise. J'ai pris connaissance avec intérêt des propos sur le taux du marché que tenait un spécialiste de la rémunération, M. E. James Brennan. Ses propos rejoignaient les miens. Il a soutenu que même si tous les patrons prétendent fixer

les salaires en fonction du marché, il n'existe pas deux entreprises qui offrent les mêmes salaires pour deux postes donnés. De plus, tous les employeurs prétendent offrir des salaires supérieurs à la moyenne ou au moins égaux à celle-ci. En réalité, il existe bien quelqu'un, en fait 50 % des employeurs, qui offre des salaires inférieurs à la moyenne, mais personne ne veut l'admettre.

Une récente étude des enquêtes sur les taux de salaire effectuée par l'American Management Association démontre que non seulement les taux du marché sont difficiles à déterminer, mais aussi que peu d'employeurs se servent des enquêtes pour fixer les taux de salaire. Celles-ci sont surtout utilisées pour évaluer le taux global d'augmentation, à savoir si les salaires augmenteront de 3, 4 ou 5 %, mais non pour déterminer le taux de salaire réel pour un poste donné.

Je constate que j'ai longuement parlé du mythe des taux du marché et des enquêtes sur les taux de salaire. Je crois que c'est essentiel puisqu'il s'agit vraiment d'un mythe, ce qui n'empêche pas que ce soit le premier argument avancé contre l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. J'estime donc qu'il faut être critique à l'égard de toute méthode de détermination des salaires fondée sur les taux du marché.

Quand la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été adoptée en 1977, elle a superposé des critères différents aux critères traditionnels que je viens d'examiner. Ceux-ci, soit le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur et les systèmes d'évaluation des emplois, prévoient d'abord la comparaison des emplois occupés par les hommes, puis celle des emplois occupés par des femmes et ensuite, la comparaison des emplois similaires. En revanche, les taux du marché constituent un critère externe qui lui aussi est fondé sur la comparaison des postes similaires occupés par des personnes du même sexe.

L'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui traite de l'égalité de rémunération prévoit un nouvel ensemble de critères fondé essentiellement sur les salaires actuels, sans que mention soit faite du marché externe.

Toujours d'après l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il est discriminatoire pour un employeur de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes. Voici les éléments essentiels de l'énoncé : 1) des emplois occupés par des hommes; 2) des emplois occupés par des femmes; 3) la comparaison des deux pour en déterminer la valeur; 4) la détermination d'une disparité salariale si tel est le cas.

Il est bien évident qu'on n'a pas tenu compte de tous ces critères par le passé. Ces nouveaux critères rendent, en effet, périmées les méthodes traditionnelles de fixation des salaires.

Le dernier point que j'aimerais soulever porte sur les raisons qui motivent l'intérêt des syndicats pour la question de l'égalité de rémunération. En fait, il s'agit d'un principe compliqué, qui exige beaucoup de temps et d'énergie. De nombreux syndicats n'ont ni l'expérience ni les ressources pour s'attaquer à une telle tâche.

Pourquoi s'y astreindraient-ils d'ailleurs puisque cette question relève de la loi et qu'il convient de laisser à la Commission canadienne des droits de la personne le soin de la faire appliquer et de veiller à ce que l'équité salariale se concrétise dans les faits.

Ce point de vue mérite qu'on s'y arrête tellement il est répandu. Il faut toutefois se demander comment un syndicat peut ne pas tenir compte d'un principe aussi fondamental que celui de la détermination des salaires, principe qui présidera en outre à l'établissement des échelles salariales sur lesquelles toutes les négociations futures seront fondées. L'égalité de rémunération constitue une préoccupation syndicale, peut importe le nombre de femmes que le syndicat regroupe parmi ses membres. C'est une question sur laquelle il nous est impossible d'abdiquer nos responsabilités.

Il existe aussi des raisons pratiques à l'engagement des syndicats. Il est vrai que c'est la Commission canadienne des droits de la personne qui est chargée de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Au moment de son adoption, cette loi, dont l'article 11 a été intégré au *Code canadien du travail*, était très innovatrice; je crois, toutefois, qu'elle serait formulée de façon assez différente aujourd'hui.

Par exemple, la loi ne prévoit aucune date limite pour les employeurs relevant de la compétence fédérale ni de pénalité pour le refus de se conformer aux mesures législatives. Elle ne prévoit des pénalités qu'une fois que le tribunal a rendu une décision. Mais si un employeur s'oppose catégoriquement à l'égalité de rémunération, aucune mesure ne sera prise tant qu'un plaignant, une plaignante ou un syndicat n'aura pas réussi à dénoncer ses agissements. De plus, la Commission canadienne des droits de la personne n'a jamais fait enquête auprès d'un employeur sans qu'une plainte n'ait été préalablement déposée.

Imaginez ce qui se passerait si nous n'étions pas obligés de produire nos déclarations de revenu à chaque mois d'avril, s'il n'y avait plus de formulaires à remplir et s'il n'y avait pas de pénalités pour ne pas envoyer les déclarations. Cela vous donne une idée de la portée actuelle des mesures volontaires de conformité aux mesures législatives.

Il y a encore une autre question qui intéresse vivement les syndicats, à part les très importantes augmentations de salaire à obtenir. Tout comme les syndicats qui, ayant dû s'occuper de la question de l'égalité de rémunération, ont adopté une approche et l'ont modifié au fil des ans, de même les employeurs ont dû changer leur stratégie de façon radicale. J'ai constaté que les employeurs ont d'abord trouvé très agaçant que les syndicats osent même soulever la question de l'équité salariale, puis ils ont carrément nié l'existence de toute discrimination. Cette attitude ne prévaut plus actuellement. Aujourd'hui, les employeurs sont conscients que ce principe est bien entré dans les mœurs. Leur attitude aujourd'hui consisterait plutôt à exiger des syndicats qu'ils partagent la responsabilité de la disparité salariale là où elle existe et assument une part du blâme. Dans ce contexte, impossible de faire fi de la question.

Pour terminer, j'aimerais répondre à ceux qui soutiennent que l'égalité de rémunération est une idée nouvelle, qu'elle coûte trop cher en cette période de chômage élevé et qu'elle est difficilement acceptée par le patronat. Je pense qu'il n'est pas inutile de faire un bref retour en arrière et d'examiner certaines des pratiques – qui peuvent nous faire rire aujourd'hui – auxquelles les membres de l'Alliance ont dû faire face, il n'y a pas si longtemps.

Ce n'est qu'à partir de 1955 que les femmes employées par le gouvernement fédéral n'ont plus été obligées de démissionner quand elles se mariaient. Jusqu'en 1969, les employeurs de la Fonction publique pouvaient préciser le sexe des candidats à tout poste de l'État. Ainsi, quand il y avait un emploi de bureau à pourvoir et que, de l'avis de l'employeur, le candidat devait être un homme, seuls les candidats masculins pouvaient se présenter au concours. Ce n'est qu'en 1976 que la *Loi sur la pension de la Fonction publique* a été modifiée pour établir l'égalité entre les hommes et les femmes aux fins des cotisations et des avantages sociaux.

Jusqu'à tout récemment, les femmes enceintes étaient contraintes de prendre un congé de maternité sans traitement de onze semaines avant la fin de leur grossesse. Aujourd'hui, ce sont elles qui décident quand elles veulent arrêter de travailler. Récemment, nous avons obtenu un congé de maternité payé de dix-sept semaines pour les femmes membres de notre syndicat. Il y a dix ans, si nous nous étions donné pour objectif d'obtenir un congé de maternité à plein salaire pour 1987, nous aurions eu droit aux mêmes arguments qu'on nous sert aujourd'hui au sujet de la parité salariale : impossible à faire en temps de difficultés économiques; il y a trop de chômage; il ne faut pas brusquer les employeurs; etc.

Il ne faut pas oublier que le temps passe et que les idées en matière de discrimination ne cessent d'évoluer. C'est à nous de veiller à ce que l'égalité de rémunération devienne réalité dans un avenir rapproché.

L'ÉQUITÉ SALARIALE AU CANADA : LES RESPONSABILITÉS DES SYNDICATS

Jeffrey Sack, c.r.,
avocat du travail
chez Sack, Charney, Goldblatt and Mitchell, Toronto

Il est essentiel que les syndicats, chefs de file dans la campagne visant à favoriser l'application du principe de l'équité salariale, insistent pour que les employeurs mettent ce principe en œuvre. Il existe évidemment des raisons sociales et morales qui obligent à prendre fermement position sur ce point, mais il faut tenir compte également de considérations juridiques liées à des questions de responsabilité éventuelle. En conséquence, la ligne de conduite prudente, du point de vue d'un représentant ou d'une représentante syndicale, consiste à adopter à la table de négociation la position suivante : la disparité salariale fondée sur le sexe ne peut être ni instaurée ni perpétuée et, là ou elle existe, elle doit être éliminée.

La législation sur l'équité salariale

Des lois sur l'équité salariale ont été adoptées par le Manitoba, le Québec et le gouvernement fédéral, et l'Ontario s'apprête à emboîter le pas. En ce qui concerne les employés relevant de la compétence fédérale, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit aux employeurs d'« instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes » (art. 11). La *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* renferme une disposition semblable (art. 19). Il est important de remarquer que, dans ces deux lois, l'obligation d'appliquer le principe de l'équité salariale est imposée à l'employeur et non au syndicat[1]. Néanmoins, la Commission québécoise des droits de la personne a soutenu que les syndicats signataires d'une convention collective comportant une atteinte discriminatoire pouvaient être inculpés en cas de manquement à l'article 13 de la charte québécoise[2].

---

1. En vertu d'une loi au libellé similaire, obligeant les employeurs de l'Ontario à appliquer le principe du salaire égal pour des fonctions équivalentes, Madame la juge Van Camp a soutenu que le syndicat ne pouvait pas être tenu financièrement responsable en cas de violation de l'article 33(1) de la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*. Voir l'affaire *Nursing Home* c. *Ontario Director of Employment Standards*, 112 Dominion Law Reports (3d) 540 (Cour divisionnaire de l'Ontario). Cependant, elle a refusé de spéculer sur l'effet de l'article 33(3) qui interdit à un syndicat d'amener ou de tenter d'amener un employeur à verser un salaire inférieur à ce qui constituerait un salaire égal.

2. « Cet article s'adresse directement à l'employeur; il va sans dire, toutefois, que le syndicat signataire d'une convention collective comportant atteinte discriminatoire au droit à un salaire égal pour un travail équivalent, contreviendrait gravement à son devoir de représentation envers les salariés, et poserait un geste discriminatoire, contraire à l'article 13 de la Charte. » « Les organisations syndicales face à la discrimination », *Cahier de la Commission des droits de la personne*, nº 7, 1984, p. 77.

Au Manitoba, où la *Loi sur l'égalité des salaires* a été adoptée en 1985, les employeurs du secteur public sont tenus de négocier un programme d'équité salariale avec le syndicat. Cependant, bien que l'employeur et le syndicat soient tenus de négocier de bonne foi (art. 8), le seul recours possible en cas de conflit est le renvoi de la question à un arbitre par l'une ou l'autre des parties.

En Ontario, en vertu du projet de loi sur l'équité salariale, les syndicats et les grands employeurs sont tenus de négocier un programme d'équité salariale; s'ils ne le font pas, un agent de révision pourrait leur imposer un programme sous réserve de l'approbation de la Commission de l'équité salariale. En outre, qu'un programme d'équité salariale détaillé soit ou non exigé, la loi oblige l'employeur à établir et à maintenir l'équité salariale et interdit tant aux syndicats qu'aux employeurs de négocier ou d'approuver des pratiques de rémunération qui iraient à l'encontre du principe de l'équité salariale (art. 6). Les syndicats peuvent, au même titre que les sociétés, être poursuivis relativement à la violation de certaines dispositions de la Loi, mais aucune poursuite ne peut être intentée sans le consentement de la Commission de l'équité salariale. Il est toutefois impossible de savoir avec certitude avant l'adoption définitive de ce projet de loi si les syndicats qui approuvent des conventions ne prévoyant pas l'équité salariale s'exposeront à des sanctions.

L'obligation relative à la juste représentation

En vertu du *Code canadien du travail*, et dans la plupart des provinces (quoique à l'exception du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard), les syndicats sont soumis à l'obligation d'une juste représentation. Cependant, sauf dans trois provinces (la Colombie-Britannique, l'Ontario et le Québec), cette législation ne s'applique pas aux négociations. En outre, en 1984, la Cour suprême a décidé qu'elle imposerait un devoir de juste représentation aux syndicats même si celui-ci n'était prévu par aucune loi parce que, à son avis, ce devoir découlait implicitement du droit de représentation exclusive dont jouit le syndicat[3].

Le fait qu'un syndicat négocie une convention qui ne prévoit pas l'équité salariale constitue-t-il un manquement à son devoir de juste représentation d'après le droit coutumier ou en vertu d'une loi ? Une employée peut-elle se plaindre qu'un syndicat a manqué à son devoir de juste représentation en négociant des taux de rémunération qui sont discriminatoires, et peut-elle porter l'affaire devant les tribunaux ou (en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec) devant un tribunal des relations du travail ?

---

3. Voir l'affaire *Gagnon* c. *Canadian Merchant Service Guild (1984)*, 53 National Reporter 100. Dans une affaire récente, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a soutenu qu'une action en droit coutumier n'était pas recevable lorsqu'un recours existait en vertu de la législation sur les relations du travail : voir l'affaire *Mulherin* c. *U.S.W.A.*, non publiée, le 30 mars 1987.

Bien que le devoir de juste représentation n'ait pas été interprété comme imposant aux syndicats l'obligation concrète de donner suite aux revendications de l'employée en vertu de la législation sur les droits de la personne, c'est peut-être tout autre chose lorsque les responsabilités du syndicat en matière de négociation collective sont en cause, par exemple, lorsque le syndicat applique ou négocie une disposition de la convention collective qui contrevient directement à la loi. Ainsi, en 1978, l'arbitre Owen Shime a soutenu qu'un syndicat n'avait pas le droit de rester passif alors que ses membres subissaient de la discrimination :

> Un syndicat qui jouit de droits de négociation exclusifs à l'égard d'un groupe d'employés ne peut tout simplement pas se borner à rester passif pendant que de la discrimination est exercée à l'égard de ses membres. Il a l'obligation concrète de protéger les droits de ses membres avec vigilance; devant un comportement discriminatoire, il ne peut pas fuir ses responsabilités ou adopter un rôle passif; il doit prendre des mesures positives et constructives en vue de remédier aux situations discriminatoires[4]. (Traduction)

Bien que l'arbitre Shime ait jugé que les faits de l'affaire devant lui n'appuyaient pas l'allégation de discrimination salariale présentée par des examinatrices de billets de banque, il a soutenu qu'un syndicat signataire d'une convention collective comportant atteinte discriminatoire manquait son devoir de juste représentation en vertu de la *Loi sur les relations du travail* de l'Ontario. Il a affirmé ce qui suit :

> En vertu de l'article 68 de la Loi sur les relations du travail, l'agent négociateur a l'obligation de ne pas agir d'une manière discriminatoire dans le cadre de ses fonctions de représentation des employés. À mon avis, un syndicat qui signe une convention de ce genre manque à cette obligation. Par exemple, si le syndicat se voyait soumettre une entente prévoyant un taux de salaire moins élevé pour les membres de certains groupes raciaux ou minoritaires, il aurait la responsabilité de ne pas conclure cette entente. De même, sa responsabilité s'étend au cas où les membres du groupe en question sont des femmes. Dans ce genre de situation, le syndicat ne peut prétendre qu'il n'a pas de pouvoir de négociation, que le fonds de grève est insuffisant ou que les autres membres de l'unité de négociation sont prêts à signer la convention, peu importe les dispositions discriminatoires[5]. (Traduction)

---

4. « British American Bank Note », *Labour Arbitration News*, Lancaster House, juin 1978, p. 3.

5. *Ibid.*, p. 4.

Dans une autre affaire, réglée en 1981, on a jugé qu'un syndicat avait manqué à son devoir de juste représentation lorsqu'il a omis de déposer un grief à la suite d'une mise à pied fondée, selon les allégations, sur le sexe de l'employé. La Commission des relations du travail de la Colombie-Britannique a soutenu que le syndicat était tenu de respecter l'interdiction concernant la discrimination fondée sur le sexe contenue dans le *Code des droits de la personne* au moment d'appliquer la convention collective[6]. Cette même question – celle qui consiste à déterminer si le devoir de juste représentation du syndicat comporte en contrepartie l'obligation de combattre activement une discrimination exercée par l'employeur – se trouve actuellement devant la Cour suprême des États-Unis[7].

La législation sur les droits de la personne

Dans les provinces où il n'y a pas de législation sur l'équité salariale, il est néanmoins possible de déposer une plainte contre l'employeur, en vertu de la législation sur les droits de la personne, portant qu'un défaut d'assurer l'équité salariale constitue de la discrimination fondée sur le sexe. Après tout, si l'équité salariale était refusée à cause de la race, douterait-on que cette mesure constitue de la discrimination illégale ? Cet argument a de fait été présenté par les employés du *Toronto Star*, appuyés par la Guilde des journalistes, dans le cadre d'une plainte déposée à la Commission des droits de la personne de l'Ontario[8]. Cependant, après avoir passé deux ans à enquêter sur la plainte, la Commission a récemment décidé qu'elle n'avait pas compétence pour trancher la question parce que l'interdiction de discrimination fondée sur le sexe contenue dans le *Code des droits de la personne*

---

6. *Cameron (1981)*, 1 Canada Labour Relations Boards Reports 435. Les syndicats ont été tenus responsables d'avoir manqué à leur devoir de juste représentation en omettant de respecter leurs engagements en vertu de la *Loi sur les relations du travail*. Dans un cas, le syndicat a été tenu responsable lorsqu'il a omis de donner suite à une plainte de pratique déloyale de travail : *Suzanne Hébert-Vaillant (1981)*, 2 Canadian Labour Relations Boards Reports 449.

7. *U.S.W.A.* c. *Goodman*, débattue le 1er avril 1987 (U.S.S.C.), révisant 777 F. 2*d* 113 (3e circ. cour d'appel, le 13 novembre 1985). La poursuite a été intentée par des employés en vertu de l'article 703 c) (3) du titre VII de la *Civil Rights Act* qui prévoit que le fait qu'un syndicat « amène ou tente d'amener un employeur à exercer de la discrimination à l'égard d'une personne » (traduction) constitue une pratique d'emploi illégale qui viole cet article.

8. L'affaire concernait un certain nombre d'employés, presque uniquement des femmes, qui vendent de la publicité par téléphone. Elles sont rémunérées 200 $ par semaine, soit moins que les démarcheurs qui vendent de la publicité à domicile à pied ou en voiture. À un certain moment, tous les démarcheurs étaient des hommes, et on soutient que c'est la raison pour laquelle on leur versait des salaires plus élevés, même si maintenant, certaines femmes font aussi ce travail. En fait, la position des employés est que la disparité salariale est due à de la discrimination systémique.

ne devait pas, à son avis, s'étendre à l'équité salariale. Cette affaire ira maintenant devant les tribunaux[9].

En ce qui concerne la responsabilité éventuelle des syndicats, qu'arrive-t-il s'il est finalement déterminé que le défaut d'appliquer le principe d'équité salariale viole l'interdiction de discrimination fondée sur le sexe contenue dans la législation sur les droits de la personne ? La réponse peut en grande partie dépendre du libellé des textes législatifs. Ainsi, en Ontario, le *Code des droits de la personne* exige généralement que tous soient traités équitablement en matière d'emploi, et le fardeau de la conformité ne revient pas uniquement à l'employeur. Dans le contexte de ce libellé, lorsque des plaintes de discrimination fondée sur l'âge ont été déposées contre un employeur, les tribunaux des droits de la personne de l'Ontario se sont joints aux syndicats en tant que parties et ont servi une mise en garde concernant une responsabilité éventuelle. Ainsi, dans une affaire récente[10], où l'on a rejeté une plainte de discrimination fondée sur l'âge déposée par des pompiers, le doyen J.D. McCamus, qui présidait une commission d'enquête, a mentionné que dans certains cas, un syndiqué peut déposer une plainte à titre personnel contre un syndicat :

> Hypothétiquement, il me semble que si un syndicat a bel et bien négocié une disposition qui constitue de la discrimination, pour un motif interdit en vertu du Code, à l'égard d'une classe d'employés en particulier, un membre de cette classe peut très bien déposer une plainte portant que le syndicat exerce une discrimination à l'égard de ces personnes à cause du défaut de les représenter au même titre que les autres membres du syndicat au cours des négociations avec la direction. Dans un cas particulier, il me semble qu'il est aussi possible qu'un syndicat qui a refusé de signaler une préoccupation de ce genre à la direction au cours des négociations pourrait de la même façon aller à l'encontre des dispositions du Code... Je suis toutefois convaincu que les dispositions du Code applicables aux syndicats ont pour effet d'empêcher ceux-ci d'exercer de la discrimination, pour des motifs

---

9. Aux États-Unis, une cour d'appel fédérale a rejeté une demande d'équité salariale fondée sur l'interdiction de la discrimination basée sur le sexe contenue dans le titre VII de la *Civil Rights Act*. Voir l'affaire *AFSCME* c. *State of Washington*, 770 F. 2*d* 1401 (9e circonscription, 1985). Voir des commentaires sur l'affaire *AFSCME* à l'annexe.

10. *Hope* c. *St. Catherines*, le 5 décembre 1986. Le fait qu'une convention collective enchâsse une pratique ne servira pas de fondement à une défense en cas de présumée violation de la législation sur les droits de la personne : *Ontario Human Rights Commission* c. *Etobicoke (1982)*, 132 Dominion Law Reports (3*d*) 14 (Cour suprême du Canada). En outre, la disponibilité d'un autre recours pour régler la question de présumée discrimination par le syndicat, comme le processus d'arbitrage, n'empêchera pas un tribunal des droits de la personne de poursuivre son enquête : voir l'affaire *Hyman* c. *Southam Murray and IBT (1981)*, Canadian Human Rights Reports, paragr. 5602 (McCamus).

interdits, à l'égard de tout membre ou groupe de membres dans le cadre de la prestation de leurs services aux membres, y compris des services qui pourraient être considérés comme ayant trait à la « représentation »[11]. (Traduction)

En Saskatchewan et au Manitoba, des syndicats ont aussi été tenus responsables de manquement à la loi sur les droits de la personne. Dans une affaire[12], le tribunal des droits de la personne de la Saskatchewan a ordonné à un syndicat de payer 1 000 $ de dommages-intérêts pour l'humiliation qu'il a causée au plaignant en invitant le personnel à assister à une réception de retraite obligatoire, même si le syndicat n'a pas eu à payer le salaire perdu à la suite de la retraite illégale elle-même.

Dans une affaire entendue au Québec en 1981[13], un syndicat a dû payer conjointement avec l'employeur des dommages-intérêts exemplaires et réels à cause de l'existence d'une disposition de la convention collective établissant une distinction entre les postes selon le sexe. Après que le syndicat eut refusé de donner suite à la recommandation de la Commission relative à l'intégration des postes et au paiement des dommages-intérêts, la Commission est allée devant les tribunaux civils pour obtenir un jugement exécutoire. Dans une autre affaire[14], plus récente, le syndicat et l'employeur ont été jugés solidairement responsables des licenciements décidés grâce à l'utilisation de listes d'ancienneté distinctes dressées selon le sexe. La Commission a engagé des procédures pénales et civiles en vue d'obtenir des dommages-intérêts et a obtenu du syndicat qu'il verse une somme de 10 000 $, soit un cinquième du montant de 50 000 $ finalement accordé aux employés et employées. Au Québec, la Commission des droits de la personne a soutenu qu'en

---

11. *Voir note 10.*

12. *Roy Day* c. *City of Moose Jaw and IAFF*, 4 Canadian Human Rights Reports, paragr. 15 388. La conclusion relative à une discrimination fondée sur l'âge a été infirmée par la Cour du banc de la reine de la Saskatchewan le 13 avril 1984, mais l'affaire est en appel. De même, dans l'affaire *John W. Finlayson* c. *City of Winnipeg and the Winnipeg Policy Senior Officers Association*, 21 CCDP D/42, un tribunal des droits de la personne du Manitoba a soutenu que le syndicat avait été à juste titre nommé en tant que défendeur même si la convention collective ne renfermait aucune disposition sur la retraite obligatoire.

13. *La Commission des droits de la personne du Québec* c. *le Syndicat national des travailleurs en accessoires électriques*, Cour provinciale (Montréal, nº 500-02-37741-803), le 29 septembre 1981.

14. *La Commission des droits de la personne du Québec* c. *la Compagnie Catelli, division Les Aliments Ault limitée, et le Syndicat international des travailleurs de la boulangerie, confiserie, et du tabac*, (Montréal, nº 500-05-004662-803), Cour supérieure, 1986.

principe, la non-intervention ou la négligence des syndicats en ce qui concerne des pratiques discriminatoires ne serait pas tolérée[15].

Aux États-Unis, les syndicats peuvent, avec l'employeur, être tenus responsables en cas de violation de la *Civil Rights Act*[16]. Cependant, il y a un certain conflit en droit jurisprudentiel américain concernant la répartition de la responsabilité pécuniaire. En vertu d'une série de précédents, dans lesquels on a appliqué le « critère des efforts », tant que le syndicat s'oppose à une disposition discriminatoire de la convention collective, il ne sera pas du tout tenu responsable, ou le sera seulement en proportion de sa faute. Ainsi, dans une affaire[17], on a jugé qu'il ne devait pas être tenu responsable dans le cas de listes d'ancienneté dressées selon la race, parce qu'il avait fait des efforts raisonnables en vue d'instaurer un système d'ancienneté à l'échelle de l'usine. Cependant, en vertu d'une autre série de précédents, appliquant le « critère des résultats », le syndicat et l'employeur seront tenus solidairement responsables lorsqu'une disposition de la convention collective sera jugée discriminatoire, peu importe le déroulement des négociations. Ainsi, dans une autre affaire[18], les tribunaux ont rejeté la défense du syndicat portant qu'il avait tenté de pousser la société à se conformer au titre VII. Dans cette affaire, concernant une plainte déposée par des Noirs qui prétendaient qu'on leur confiait constamment des postes mal payés, le fait que le syndicat ait tenté de négocier une clause de chance égale et qu'il ait même fait la grève à ce sujet n'a pas empêché les tribunaux de conclure que « tant les organisations syndicales que les employeurs ont l'obligation réelle de prendre des mesures concrètes en vue d'empêcher la perpétuation d'une discrimination passée ». Comme il est indiqué ci-dessus, la question des obligations du syndicat en vertu du titre VII de la *Civil Rights Act* se trouve actuellement devant la Cour suprême des États-Unis[19].

---

15. *Les organisations syndicales face à la discrimination*, Commission des droits de la personne du Québec, nº 7, 1984, p. 81.

16. Par exemple, une cour de district américaine a soutenu que théoriquement, en vertu du titre VII, un syndicat peut être tenu responsable dans les cas où il ne s'est pas conformé aux dispositions d'une convention collective portant sur l'action positive : *Lyon* c. *Temple University*, 543 F. Supp. 1372 (E.D. Pa., 1982).

17. *Terrel* c. *United States Pipe & Foundry*, 644 F. 2*d* 1112 (cinquième circ., 1981). Voir également *EEOC* c. *Airline Pilots Association*, 489 F. Supp. 1003, 22 F.E.P. 1609 (D. Minn. 1980), infirmée 26 F.E.P. 1615 (huitième circ.).

18. *Myers* c. *Gilman Paper Corp.*, 14 F.E.P. 218, 554 F. 2*d* 837, réentendu 15 F.E.P. 680.

19. *U.S.W.A.* c. *Goodman* débattue le 1er avril 1987 (U.S.S.C.). Les tribunaux des instances précédentes avaient soutenu que l'article 703 c)(3) du titre VII imposait au syndicat l'obligation réelle de combattre la discrimination exercée par l'employeur et que le syndicat ne respectait pas cette obligation lorsqu'il n'incluait pas la discrimination raciale en tant que fondement du dépôt de griefs contre la façon dont la compagnie traite les employés et employées de race noire : voir 777 F. 2*d* 113 (3e circ., cour d'appel, le 13 novembre 1985).

Finalement, la question de savoir si les syndicats seront tenus responsables face à un défaut de combattre la discrimination exercée par l'employeur dépendra en grande partie du libellé du texte législatif applicable et, en particulier, de la nature de l'obligation imposée au syndicat.

L'argument contre la responsabilité du syndicat

Il existe, de fait, des raisons pertinentes de ne pas imposer aux syndicats le fardeau que représente le coût de la discrimination exercée par l'employeur dans le passé. Premièrement, en général c'est l'employeur, et non le syndicat, qui tire avantage d'un comportement discriminatoire. Deuxièmement, le fait d'imposer une responsabilité aux syndicats oblige tout simplement les employés qui paient leurs cotisations à payer la note, tandis que l'employeur conserve les profits qu'il a obtenus grâce à la discrimination. Troisièmement, souvent le syndicat n'est pas en mesure de connaître l'existence d'iniquités salariales parce que les renseignements nécessaires se trouvent uniquement entre les mains de l'employeur. Enfin, si les syndicats sont tenus responsables du salaire perdu en raison de la discrimination exercée par l'employeur, cela les empêchera de chercher à obtenir un redressement.

L'objet d'une politique générale devrait être d'encourager les syndicats à favoriser, par des mesures concrètes, l'élimination des inégalités salariales fondées sur le sexe.

Conclusion

Malgré tout, les syndicats ne peuvent tout simplement pas se permettre de prendre le risque de rester inactifs. Il faut absolument que pour des raisons sociales, morales et juridiques, les propositions relatives à l'équité salariale soient placées à l'ordre du jour des négociations, afin que des mesures puissent être prises pour éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe.

Annexe

L'affaire *AFSCME* a commencé en 1982 lorsque quelque 15 000 employés et employées occupant des postes à prédominance féminine ont poursuivi leur employeur, l'État de Washington, pour des dommages résultant de la « mise en œuvre et de l'application discriminatoires de son système de rémunération ». Les employés et employées concernés travaillaient dans des établissements d'enseignement supérieur supervisés par le Higher Education Personnel Board et dans les organismes de l'État relevant de la compétence du Department of Personnel de l'État de Washington. Leur plainte concernait les classes à prédominance féminine, c'est-à-dire celles où les femmes occupaient 70 % des postes ou plus. Il y avait en litige une allégation portant que l'État, lors de l'embauche de ses employés et employées, avait exercé de la discrimination fondée sur le sexe, en violant ainsi le titre VII de la *Civil Rights Act* des États-Unis, lequel interdit la discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi.

L'affaire *AFCSME* s'est poursuivie pendant dix ans. En 1973, à la suite d'une accusation disant que la discrimination fondée sur le sexe exercée au moment de l'embauche avait donné lieu à la séparation des postes en fonction du sexe et avait faussé les échelles salariales, l'État avait effectué une étude qui avait révélé l'existence de claires indications de différences salariales (entre les employés et les employées) qui n'étaient pas uniquement dues à la « valeur du travail ». Le gouvernement a embauché un conseiller afin d'effectuer une étude d'évaluation des emplois et, en 1974, il a déposé son rapport, le rapport Willis, qui concluait que « les classes de femmes ont tendance à être moins bien rémunérées que les classes d'hommes pour un travail de valeur comparable [. . .] la différence est d'environ 20 % ». Bref, le salaire des femmes était en moyenne de 20 % inférieur à celui des hommes occupant des postes équivalents. Cependant, avant le procès, l'État avait peu fait pour rectifier la situation, principalement parce que, comme le gouverneur l'avait fait remarquer, « le prix qu'il faudra payer pour amener les salaires des femmes au même niveau que celui des hommes [. . .] sera très élevé ».

Le 14 décembre 1983, après un long procès, le juge Jack Tanner de la Cour fédérale des États-Unis a rendu une décision soutenant les revendications des employées. Il a jugé d'après la preuve que les femmes étaient sous-rémunérées comparativement aux hommes et que la différence n'était pas justifiée. En se fondant sur le fait que l'État était au courant de la disparité salariale et n'avait tout de même rien fait, le juge Tanner a conclu qu'il avait agi de mauvaise foi et a ordonné le versement du salaire rétroactif et des augmentations salariales, ainsi que la réparation de l'injonction.

Le 4 septembre 1985, toutefois, la cour d'appel des États-Unis pour la neuvième circonscription a infirmé la décision du juge Tanner. Au nom d'un groupe de trois juges, le juge Kennedy a conclu que l'approche de l'« impact différent » ne pouvait s'appliquer au processus complexe de détermination des salaires fondés sur les taux du marché, mais seulement à des pratiques d'emploi précises et clairement définies qui, bien qu'« apparemment » neutres, c'est-à-dire neutres en ce qui concerne l'intention, ont pour résultat un impact différent, par exemple, les

exigences en matière de taille et de poids. Pour ce qui est du « traitement différent » qui, aux États-Unis, exige une preuve d'intention, le juge Kennedy a déclaré qu'il n'y avait pas de preuve, indirecte ou autre, de discrimination intentionnelle :

> La conclusion d'un motif discriminatoire que l'AFSCME cherche à tirer de la participation de l'État au régime de marché n'est pas valable, car l'État n'a pas créé la disparité sur le marché et n'a pas démontré qu'il avait été motivé par des considérations interdites fondées sur le sexe au moment de l'établissement des salaires.
>
> L'exigence d'une intention est liée du moins en partie à la culpabilité. [. . .] Ce concept serait ébranlé si nous devions décider que le paiement des salaires selon les taux en vigueur dans les secteurs public et privé est un acte qui, en lui-même, appuie la conclusion d'un motif de discrimination. Ni la loi ni la logique ne considère le système du libre marché comme une entreprise suspecte. La réalité économique veut que la valeur d'un emploi particulier pour un employeur ne soit que l'un des facteurs influençant la détermination du taux de rémunération accordé pour cet emploi. Les autres points peuvent inclure la disponibilité des personnes prêtes à remplir les fonctions du poste et l'efficacité de la négociation collective dans une industrie en particulier. [. . .] Nous reconnaissons dans l'affaire *Spaulding* que les employeurs peuvent être obligés par les forces du marché à fixer des salaires inférieurs aux taux de rémunération accordés sur le marché pour différentes classes d'emploi, 740 F. 2*d* à la page 708. Nous ne trouvons rien dans le libellé du titre VII ou dans les précédents le concernant qui indique que le Congrès avait l'intention d'abolir des principes économiques fondamentaux comme la loi de l'offre et de la demande ou d'empêcher les employeurs de se faire concurrence sur le marché de l'emploi. [. . .]
>
> Bien que le corps législatif de l'État de Washington puisse avoir la liberté d'adopter un plan de valeur comparable s'il choisit de le faire, le titre VII ne l'oblige pas à éliminer une inégalité économique qu'il n'a pas créée.

En réalité, l'affaire *Washington State* a alors été réglée sur la base d'un engagement de 100 millions de dollars pour la mise en œuvre de l'équité salariale au cours d'une période de six ans. Ainsi, bien qu'il fût établi clairement qu'une discrimination salariale intentionnelle est interdite par la *Civil Rights Act* des États-Unis, la Cour suprême américaine doit encore régler carrément la question de la valeur comparable [voir l'affaire *Washington* c. *Gunther*, 452 U.S. 161 (1981)].

LA LÉGISLATION SUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION : L'EXPÉRIENCE DU MINNESOTA

Carol Flynn,
directrice de la classification et de la rémunération,
État du Minnesota

Nous, gens du Minnesota, sommes fiers des progrès accomplis dans le domaine de l'équité salariale. Notre État a été le premier à mettre volontairement en œuvre l'égalité de rémunération à l'égard des employés de l'État et à demander que les administrations locales fassent de même ou du moins, qu'elles revoient leurs pratiques en la matière.

Nous savons tous que les « dangers » de la parité salariale ont fait l'objet de longues discussions, fondées, pour la plupart, sur des hypothèses. Les prédictions sur les terribles conséquences de l'égalité de rémunération sont habituellement du type que nous avons appelé « eschatologique ». Un juge de Denver a déclaré que l'équité salariale portait les germes d'une perturbation de l'économie mondiale. On a allégué que les femmes perdraient des emplois. On a prédit que, de fait, les hommes perdraient des emplois, que les hommes ne choisiraient plus de devenir plombiers, que les femmes n'auraient pas le courage d'occuper des types d'emploi à prédominance masculine, qu'elles ne chercheraient plus d'emplois non traditionnels pour améliorer leur situation économique, que les hommes remplaceraient les femmes au travail, que les femmes ne seraient plus engagées parce que leurs postes vaudraient tout à coup quelque chose et que les hommes poseraient donc leur candidature à ces postes et seraient évidemment choisis au détriment des femmes.

Eh bien, je suis ici pour vous dire que, de fait, il ne s'est rien passé de si tragique. Le ciel ne nous est pas tombé sur la tête. Le Minnesota a enregistré une expérience très positive depuis près de cinq ans. Le tout a commencé en 1982, lorsqu'on a adopté des mesures législatives s'appliquant aux employés de l'État. Nous avons établi une politique qui touchait 34 000 employés de l'État. En 1983, nous avons entamé la mise en œuvre, qui s'est terminée en 1986. En 1984, on a adopté une loi pour les administrations locales, laquelle a touché 163 000 employés. Ce matin, je me propose de vous entretenir brièvement de l'État, des politiques locales et des résultats obtenus. Puis, je vous donnerai quelques explications sur ce qui ne s'est pas produit, ce qui vous intéressera peut-être davantage que d'entendre parler de ce qui s'est effectivement produit.

Tout d'abord, des renseignements de base sur l'État. Au milieu des années 70, un certain nombre d'études ont été effectuées par différentes organisations. De fait, en 1975, mon syndicat, l'American Federation of State County and Municipal Employees (AFSCME), a incorporé dans sa convention une clause exigeant que l'employeur examine les postes de commis aux écritures de l'État et tente de vérifier ce que nous soupçonnions déjà, que les commis étaient sous-évalués pour le travail qu'ils accomplissaient. Mais, cette étude dépendait de l'octroi d'une subvention ou de certains fonds qui, malheureusement, n'ont pas été accordés.

Puis, un groupe législatif, le Council on the Economic Status of Women, a effectué une étude sur les employées de l'État – quels étaient leurs salaires, quels types d'emploi elles occupaient, si elles étaient confinées dans certaines catégories d'emploi. Le Conseil a étudié les salaires des hommes et des femmes au service de l'État et il a découvert qu'en 1976, les femmes recevaient en moyenne environ 69 % du salaire des hommes.

La National Organization of Women a également effectué une étude qui confrontait la situation économique des hommes et celle des femmes au service de l'État. Cette étude a révélé que même lorsque les femmes l'emportaient au chapitre des études, de la catégorie professionnelle et des années de service, il y avait une disparité continue entre le salaire que l'État était prêt à verser aux hommes et celui des femmes.

DIAPOSITIVE 1

COMPARAISON DES SALAIRES MENSUELS

Gardien(ne) de zoo	967 $	Peintre	1 368 $
Technicien(ne) des soins aux patients	783 $	Travailleuse sociale/ travailleur social	1 103 $
Spécialiste de l'amélioration de la volaille	1 227 $		
Spécialiste des soins aux patients	912 $		
Directeur/directrice de la formation des agents de police	1 841 $	Préposé(e) à l'entretien général	1 027 $
Directeur/directrice des soins infirmiers	1 583 $	Secrétaire d'administration	912 $

Voici quelques-unes des comparaisons qui ont été faites à ce moment-là (voir diapositive 1). Vous remarquerez que les techniciens des soins aux patients appartiennent à une classe d'emploi regroupant les personnes qui s'occupent des patients bénéficiaires de l'aide sociale dans nos hôpitaux d'État. Le gardien de zoo prend soin des animaux vivant dans un zoo et recevait beaucoup plus que le

technicien des soins aux patients dans un hôpital d'État. Les postes à l'hôpital étaient occupés principalement par des femmes. Les postes de gardiens de zoo étaient occupés principalement par des hommes. La disparité salariale entre les spécialistes en volaille et les spécialistes des soins aux patients laissait à entendre que les soins donnés aux animaux valaient plus que les soins donnés à des êtres humains.

Nous avons su intuitivement que ces genres de disparités n'avaient aucune raison d'être, mais nous n'avions aucune méthode d'évaluation objective à notre disposition pour confirmer la valeur de ces emplois. Nous ne pouvions prouver qu'une comparaison entre le gardien de zoo et le technicien des soins aux patients était bien fondée. Ces emplois comportaient peut-être des types de responsabilités et de fonctions bien différents et non comparables. On nous a déclaré qu'on ne pouvait comparer des pommes et des oranges, que le gardien de zoo et le technicien des soins aux patients remplissaient des fonctions tout à fait différentes.

Nous avons découvert que, de fait, on *peut* comparer des pommes et des oranges. C'est ce que nous faisons sans cesse. Nous examinons une gamme de facteurs, par exemple, le poids, les fibres ou les vitamines incluses. Il existe un grand nombre de méthodes qui permettent de comparer effectivement des pommes et des oranges. Tout d'abord, ce sont des fruits, qui sont ronds tous les deux. Leur couleur est différente. Elles ont toutes sortes de caractéristiques que nous pouvons mesurer et distinguer les unes des autres, tout en leur reconnaissant des facteurs communs (voir diapositive 2).

DIAPOSITIVE 2

COMMENT PEUT-ON COMPARER DES POMMES ET DES ORANGES ?

150,0 grammes	**Poids**	150,0 grammes
87,0 calories	**Calories**	73,0 calories
21,7 grammes	**Hydrates de carbone**	18,3 grammes
0,3 grammes	**Protéines**	1,5 grammes
1,5 grammes	**Fibres**	0,8 grammes
140,0 UI	**Vitamine A**	300,0 UI

En 1979, l'État a conclu une entente avec un cabinet de conseillers, Hay Associates, qui devait effectuer une évaluation des emplois sans rapport avec la détermination de disparités salariales. On avait déjà eu recours à cette firme au début des années 70 alors qu'on établissait des catégories de gestion chez les employés de l'État et qu'on évaluait des emplois de cadres. On a donc à nouveau utilisé ses services en 1979 pour étudier, dans la Fonction publique de l'État, certaines des catégories d'emploi adoptées par les administrations locales pour voir s'il existait un système rationnel tant à l'échelon local qu'à l'échelon de l'État. Les conseillers ont ensuite effectué l'évaluation des emplois dans un certain nombre de catégories d'employés de l'État.

Or, comme M. Sack l'a fait remarquer ce matin, avec ce type d'étude, les résultats dépendent de celui qui paie la facture. Comme je l'ai déjà dit, cette firme de conseillers avait été engagée non aux fins de l'égalité de rémunération mais pour que les législateurs sachent si les emplois étaient rémunérés en fonction de leur valeur, de leur évaluation. La firme a effectivement signalé aux législateurs qu'il existait certaines disparités – que le salaire des femmes était moins élevé – mais que cela n'avait pas grande importance et qu'en outre, c'était bien puisque tout le monde en faisait autant. Nous avons donc été un peu déçus du rapport et ne l'avons pas accueilli favorablement (voir diapositive 3).

DIAPOSITIVE 3

CLASSES D'EMPLOIS DE L'ÉTAT, 1981

	Nombre de points	Salaire
Ouvrier jardinier principal	160	1 423 $
Secrétaire d'administration	173	1 343 $

Les facteurs mesurés dans le cadre du système Hay sont le savoir-faire, la solution des problèmes, les responsabilités et les conditions de travail – l'ancienne ventilation composée des compétences, des efforts et des responsabilités. Nous avons inscrit ici les points attribués pour ces différents facteurs lorsqu'on les applique à la secrétaire d'administration et à l'ouvrier jardinier principal au service de l'État (voir diapositive 4). Les postes de secrétaires sont occupés principalement par des femmes et les postes de préposés à l'entretien des terrains sont occupés majoritairement par des hommes. De fait, je pense qu'en 1981, ces catégories étaient exclusivement masculine et féminine. Vous remarquerez que le total des points de la secrétaire d'administration s'élève à 173, alors que le total de l'ouvrier jardinier principal n'est que de 160 points. Toutefois, la différence en argent ne correspondait pas à cette évaluation du poste. Le poste de valeur inférieure était

rémunéré 80 $ par mois de plus que le poste comportant le plus grand nombre de points. À notre avis, cette différence était attribuable au fait que le type de poste obtenant le plus grand nombre de points était occupé par des femmes.

DIAPOSITIVE 4

ÉVALUATION DES EMPLOIS DANS L'ÉTAT DU MINNESOTA
LE SYSTÈME HAY

Facteurs	Points accordés lors de l'évaluation	
	Secrétaire d'administration	Ouvrier jardiner principal
Savoir-faire	115	100
Solution des problèmes	25	19
Responsabilités	33	25
Conditions de travail	0	16
Valeur-travail comparable	173	160

Vous vous souvenez qu'hier, Mme Elizabeth Millar a mentionné que Mme Helen Remick de Seattle avait défini la notion de saleté telle qu'appliquée au travail des hommes et à celui femmes. Dans le travail des hommes, la saleté est symbolisée par la graisse pour essieux, alors que dans celui des femmes, comme c'est le cas de la technicienne des soins aux patients, la saleté aura probablement trait davantage à l'urine, aux matières fécales, aux vomissures et autres substances aussi agréables à manipuler. Mais les femmes sont censées tenir leur lieu de travail propre et donc ce milieu particulier est décrit comme étant propre, alors que l'homme dont les mains sont couvertes d'un peu de graisse pour essieux est désigné comme étant dans un milieu sale.

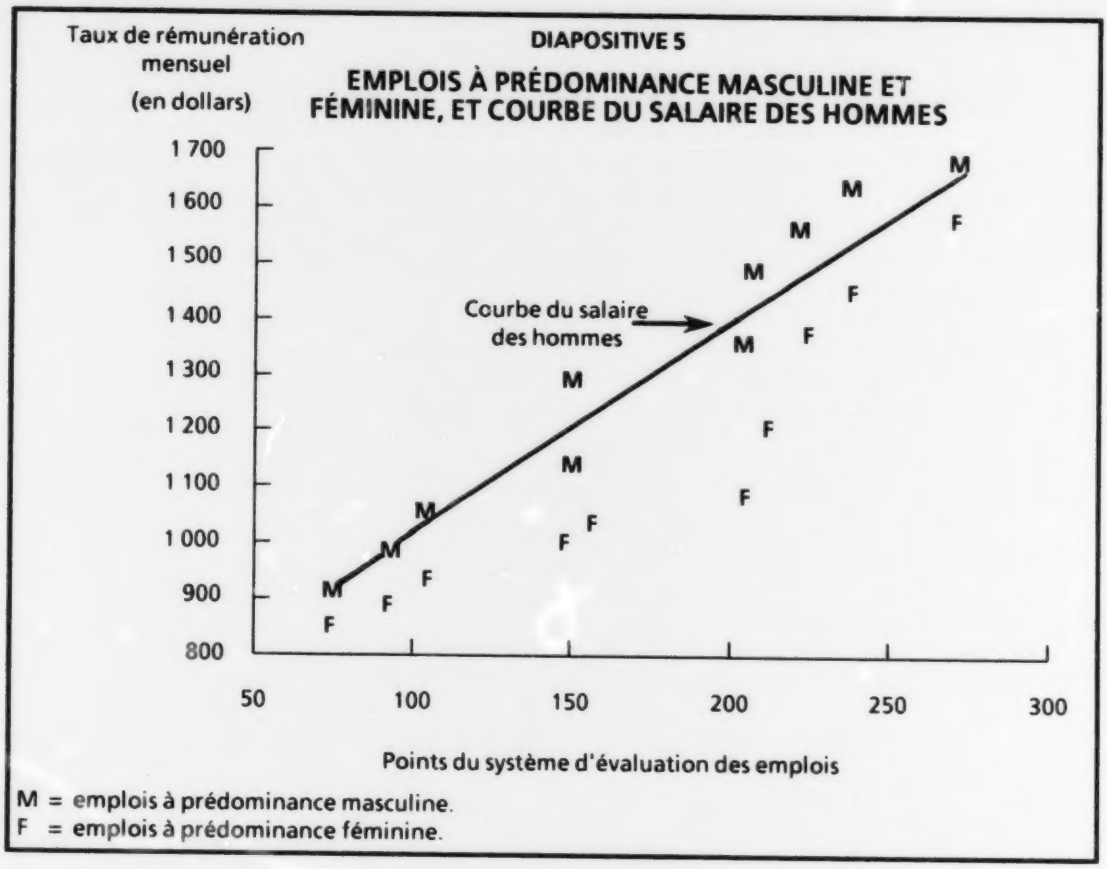
L'élément conditions de travail du système d'évaluation Hay est censé mesurer ce genre de différence. Ce n'est pas un facteur des plus importants. Il ne représente pas 50 % du système de pointage Hay, mais c'est quand même un facteur. Les membres de certaines catégories à prédominance masculine se sont plaints que, de

fait, on n'accorde pas suffisamment de points à ce facteur dans le cadre du système Hay.

Le système d'évaluation Hay est en place depuis bon nombre d'années. La plupart des employeurs les plus importants de notre région métropolitaine et du pays l'ont utilisé. On ne s'est jamais plaint de ses imperfections. Mais lorsque nous avons commencé à l'utiliser pour déterminer les inégalités entre les catégories à prédominance masculine et féminine au service de l'État, nous avons vu aussitôt des employeurs et certains employés prétendre que le système ne valait absolument rien, qu'il ne pouvait servir à mesurer les emplois ni à les mesurer convenablement. Un des principaux arguments invoqués était qu'il n'y avait pas assez de points d'alloués pour les conditions de travail. Je crois que Mme Remick a fait ressortir ce point de façon assez frappante lorsqu'elle a demandé à une infirmière ce que cette dernière trouvait de plus répugnant dans son travail. L'infirmière a répondu : « Eh bien ! c'est lorsque je donne la respiration artificielle à un patient et qu'il vomit dans ma bouche et que je dois me laver. » Il est fort possible que cette infirmière n'obtienne aucun point d'évaluation au chapitre des conditions de travail.

À ce moment-là, nous avons simplement utilisé des imprimés portant sur une gamme d'emplois de l'État qui avaient été évalués et nous avons effectué quelques opérations fort simples. Nous avons dessiné un axe vertical et avons convenu qu'il représentait les salaires mensuels. Puis, nous avons inscrit les points d'évaluation accordés à ces emplois sur l'axe horizontal. Après étude, cette méthode s'est avérée très rationnelle et justifiable. Les salaires des hommes étaient parallèles à leurs points d'évaluation et avaient tendance à suivre un modèle plutôt prévisible. Il y avait bien un ou deux postes qui étaient manifestement surpayés, selon le modèle de traitement normal des employés de l'État. Nous pouvions tout de même constater que c'était un système rationnel. Puis, nous avons pris certaines des catégories à prédominance féminine, en avons tracé le graphique et avons constaté qu'elles suivaient le même modèle, c'est-à-dire que les salaires étaient parallèles aux points. Toutefois, nous avons constaté une différence saisissante : le salaire de tous les emplois à prédominance féminine était inférieur à celui des emplois à prédominance masculine, les points d'évaluation ou les niveaux étant par ailleurs égaux.

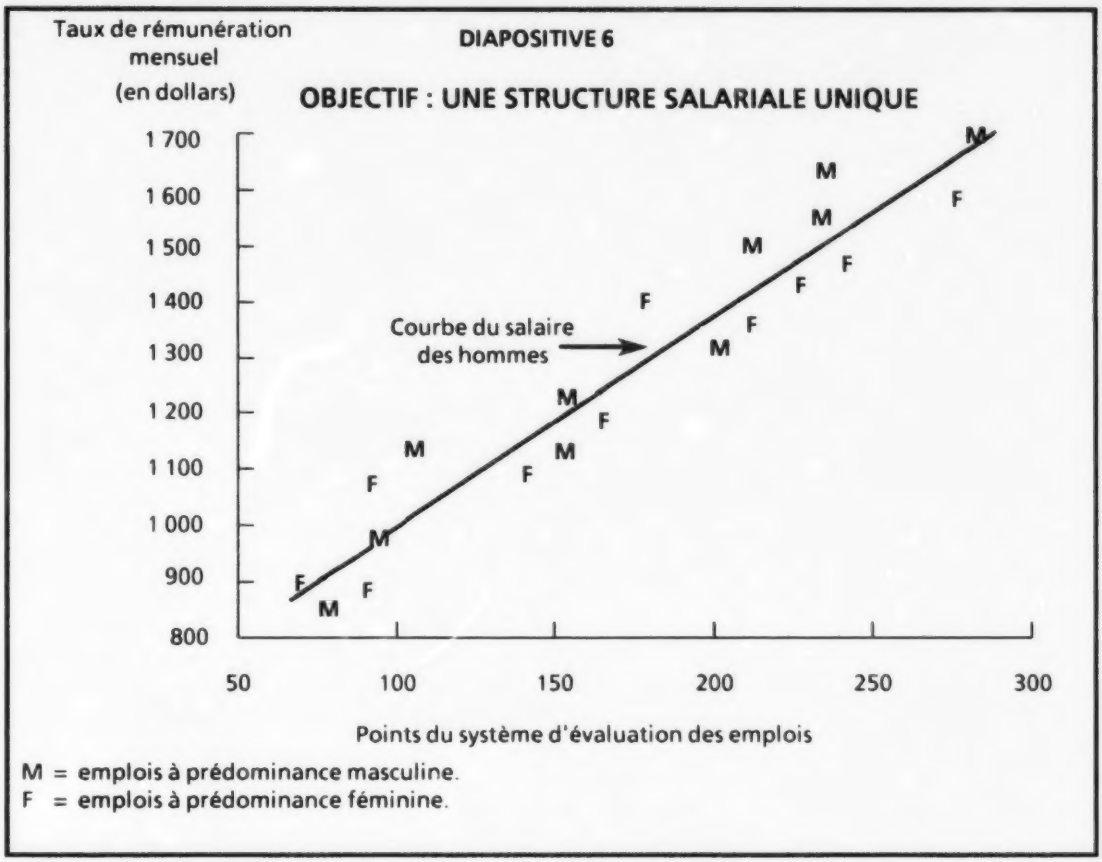
Nous avons également constaté qu'il existait une tendance centrale dans toutes ces catégories à prédominance masculine. Nous l'avons appelée la courbe du salaire des hommes (voir diapositive 5). Il y avait également pour les femmes une courbe de salaire située à un niveau beaucoup plus bas. Notre objectif, aux fins de l'équité salariale, était de supprimer l'écart entre la courbe de salaire des hommes et celle des femmes. Nous avons voulu hausser chaque catégorie à prédominance féminine au même salaire que si cet emploi était occupé par un homme (voir diapositive 6). C'est l'essentiel de notre programme d'équité salariale. Encore une fois, comme je l'ai déjà indiqué, il n'y a là rien de très compliqué. Nous avons aussi trouvé autre chose. Premièrement, les emplois à prédominance féminine avaient tendance à se retrouver au bas de la courbe. En deuxième lieu, les postes auxquels on avait attribué le plus grand nombre de points étaient ordinairement occupés par des hommes ou susceptibles de l'être. Ces tendances peuvent s'expliquer de bien des façons et ne sont pas nécessairement attribuables à des pratiques



discriminatoires. De fait, si les femmes occupaient ces emplois, elles seraient rémunérées au même taux que les hommes.

Compte tenu de ces renseignements, nous avons raffiné quelque peu nos calculs. Nous avons fait faire des diagrammes de dispersion, que nous avons remis aux législateurs et aux personnes intéressées.

C'est à cette époque, en 1981, que nous avons formé un groupe de travail sur l'équité salariale. Il était composé du Council on the Economic Status of Women, une commission législative au palier de l'État, ainsi que de membres du public, de législateurs et de représentants syndicaux. Comme je travaillais alors pour l'AFSCME, j'ai donc fait partie de ce groupe de travail. Nous avions également des représentants de l'administration, qui, cette année-là, était républicaine au palier de l'État. La question a donc été envisagée dans une optique bipartisane. Nous avons passé une grande partie de nos premières réunions à discuter des raisons pour lesquelles le système d'évaluation Hay ne convenait pas. Nous avons soutenu qu'il ne mesurait pas le travail des femmes de façon appropriée. Nous nous fondions sur ce que le conseiller avait déjà affirmé devant les législateurs, soit que les résultats



donnaient à entendre qu'il y avait peu de différences entre les salaires et les travaux effectués.

Nous avons finalement décidé d'examiner certains de ces imprimés d'ordinateur. Lorsque nous les avons confrontés avec les diagrammes de dispersion, nous avons découvert que, de fait, les propres données de l'État étaient plutôt incriminantes. Nous avons donc pu les convaincre qu'ils n'avaient pas raison d'affirmer que même si le système n'était pas parfait, il fallait l'accepter puisque c'était le seul dont nous disposions.

Nous avons examiné le propre système de l'État et nous nous sommes dit : « Déterminons ce qu'il en coûtera pour corriger ces inégalités. Puis, nous nous efforcerons d'établir une structure salariale unique. Nous allons modifier le modèle du salaire versés aux femmes au service de l'État. Étudions chacune des catégories à prédominance féminine, calculons l'écart entre ces catégories et la tendance des salaires versés aux hommes, multiplions cette différence de salaire par le nombre

d'employés appartenant à la catégorie d'emploi, et nous pourrons estimer ce qu'il en coûtera pour corriger cette situation. »

Nous avons présenté cette information au corps législatif de l'État et les législateurs ont rapidement saisi que la rémunération des femmes était manifestement insuffisante, et de façon constante. Ils ont été étonnés du fait que nous avions déterminé l'ampleur du problème et que ce dernier ne semblait pas insurmontable. Nous parlions d'un rajustement de l'ordre de 20 à 26 millions de dollars pour corriger ces inégalités si nous le faisions d'un seul coup. Ce chiffre ne représentait en fait que 4 % de la masse salariale de l'État, ce qui n'était pas énorme.

Toutefois, il fallait modifier la loi, et je vais expliquer quel était le contexte d'alors au Minnesota. L'administration de l'État venait tout juste de traverser une grave crise financière. Le pays était en pleine récession, et notre État était particulièrement vulnérable à cause de son économie agricole et de l'industrie minière du nord du Minnesota. Nous étions dans une mauvaise passe. Notre budget était en déficit, et les législateurs n'avaient aucune envie d'effectuer la moindre dépense. Mais ils voulaient aussi faire quelque chose de bien si c'était possible et si cela ne coûtait rien. Ils ont donc adopté une loi qui établissait la politique et la procédure à suivre pour mettre en œuvre l'équité salariale à l'égard des employés et employées de l'État. Comme je l'ai mentionné, le coût estimatif s'élevait à 26 millions de dollars en 1983, soit 4 % de la masse salariale à ce moment-là. La politique consistait à prendre d'abord en compte la comparabilité de la valeur du travail par rapport aux autres postes du service administratif lorsqu'il s'agirait de négocier, d'établir, de recommander et d'approuver la rémunération totale. Et cela n'a pas coûté un cent aux législateurs.

Je dois vous avouer que je faisais partie des syndiqués qui exerçaient des pressions pour faire adopter cette très importante mesure législative, et nous sommes restés là jusqu'à une heure. Je pense que l'auteur était ivre, et moi, j'avais les nerfs à fleur de peau. Il s'agissait de l'une de ces procédures politiques abominables, mais nous nous en sommes tirés. J'ai été quelque peu cynique lorsque j'ai dit à nos membres que les législateurs étaient trop heureux d'adopter cette législation parce qu'elle ne coûtait rien.

C'est ensuite qu'a commencé le véritable travail. Nous disposions d'une mesure législative très importante, mais elle n'avait aucune signification si on n'obtenait pas les crédits nécessaires pour la mettre en œuvre. Elle ne rapportait rien à personne en soi. J'ai passé les mois suivants à discuter de la loi avec nos membres et avec les sections locales – du fait que le cadre susceptible de corriger les inégalités reconnues dans le système d'évaluation avait été établi, mais que ce n'était pas suffisant.

Il y avait des élections cette année-là, et chacun des candidats qui cherchaient à obtenir l'appui du syndicat se présentait devant le groupe d'action politique. S'il s'agissait d'un candidat à une réélection, le groupe lui posait la question suivante : « Maintenant que vous avez voté en faveur de cette politique d'équité salariale, affecterez-vous des crédits pour corriger les inégalités salariales ? » Ils ont tous

indiqué qu'ils avaient certainement l'intention de le faire. Ils étaient convaincus du bien-fondé de la loi.

J'admets que je suis quelque peu cynique, étant donné que j'ai déjà fait partie de groupes de pression. Je pense que cette activité engendre le cynisme à l'égard des législateurs. La moitié d'entre eux ne se rappelaient même pas avoir adopté la loi. Ils n'étaient pas très au courant de ce qu'ils avaient fait. Mais lorsqu'ils sont venus nous voir, nous leur avons rafraîchi la mémoire et les avons aidés à comprendre.

Les candidats au poste de gouverneur devaient également être informés des conséquences de la loi. Le candidat appuyé par notre syndicat a affirmé que cette mesure législative était très importante, qu'il croyait en son bien-fondé et que 4 % de la rémunération était un chiffre idéal, étant donné qu'il allait gagner l'élection et qu'il serait en place pendant quatre ans. Il pourrait ainsi corriger les inégalités au rythme de 1 % pendant chacune des quatre années de son mandat.

Forts de cet appui retentissant et du fait que chaque candidat avait mieux compris la loi, nous avons pu cesser de parler en termes de 26 millions de dollars, ou de tout autre montant, et nous avons plutôt concentré nos efforts sur ce pourcentage de la masse salariale qui ne semblait pas aussi écrasant. L'idée de 1 % par année est beaucoup plus facile à faire accepter que celle de plusieurs millions de dollars. Nous avons eu recours à toutes les astuces que nous avions apprises avec le temps, et nous nous sommes présentés devant un nouveau gouverneur et de nouveaux législateurs tellement acquis à l'idée d'affecter des crédits à l'équité salariale que je me suis retrouvée dans une position peu enviable. J'ai dû leur dire : « Arrêtez, pas si vite, ou il ne nous restera pas assez d'argent pour effectuer les rajustements salariaux habituels pour tous les autres confrères et consœurs qui, par bonheur, n'occupent pas des emplois sous-évalués. » Notre État dispose d'une chambre et d'un sénat, et la Chambre a décidé d'affecter 2 % des rajustements salariaux aux rajustements relatifs à l'équité salariale. Ainsi, les rajustements salariaux ordinaires ne se seraient élevés qu'à 2 %. Les confrères et consœurs se seraient disputés et les autres unités de négociation non représentées par mon syndicat n'auraient eu qu'une marge de manœuvre de 2 %. Il y aurait eu tellement de querelles internes qu'il a fallu que je leur dise : « Non, non. Seulement 1 %. Ne me donnez pas 2 % tout de suite. Nous serons heureux si tout se réalise en quatre ans. »

À la fin, on en est arrivé au compromis suivant : 1,25 % pour les deux premières années au lieu du 1 % que nous avions demandé. Le processus de négociation normal a alors été entamé. Les rajustements salariaux généraux ont été agréés, puis les parties se sont entendues sur les fonds affectés à l'équité salariale et elles ont négocié la façon de diviser ces fonds parmi les catégories admissibles, soit les catégories à prédominance féminine qui se situaient au-dessous de la courbe de la tendance masculine, ainsi que la façon de dépenser cet argent au cours des deux années suivantes.

Les résultats n'ont pas été particulièrement sensationnels, sauf pour ceux qui ont bénéficié des rajustements salariaux. Le coût total a été moindre que les 4 %

prévus. De fait, il s'est élevé à 3,7 %, et la mise en œuvre s'est étendue sur les quatre années. Environ 8 500 des 34 000 employés et employées ont reçu des augmentations au chapitre de l'équité salariale. L'augmentation moyenne – la partie correspondant strictement au rajustement au chapitre de l'équité salariale – s'est élevée à 2 200 $. Presque tous les employés de bureau au service de l'État ont reçu cette augmentation. De ceux-ci, environ 10 % étaient des hommes qui se trouvaient à occuper des postes à prédominance féminine. L'autre grand groupe à bénéficier de rajustements fut celui des techniciens des soins aux patients – ces travailleurs dont j'ai parlé plus tôt – qui avaient été sous-payés en fait, non seulement en apparence.

Après cette expérience positive, les législateurs ont jugé qu'il conviendrait que les administrations locales éliminent les disparités salariales fondées sur le sexe dans leur champ de compétence. La loi accordait une certaine protection légale aux employeurs. Elle énonçait les obligations des administrations locales et celles du service où je travaille, celui des relations avec le personnel. Notre service devait prêter une aide technique aux administrations locales et présenter son rapport aux législateurs en janvier 1986, ce que nous avons fait. Les administrations locales devaient colliger des renseignements sur les catégories d'emplois à un moment précis, de sorte qu'elles ne pouvaient soudainement donner à contrat une certaine partie de leurs services ou jouer à d'autres jeux, ce que certaines étaient fort capables de faire, comme nous l'avons constaté.

Les administrations locales devaient ensuite déterminer la valeur comparable des postes au moyen d'un certain type d'évaluation. Nous leur avons donné de nombreux moyens à utiliser, y compris une comparaison approximative fondée sur le système Hay, laquelle avait déjà servi à évaluer certains emplois dans les administrations locales. Ainsi, elles ont pu déterminer comment la valeur en points d'un poste de commis de l'État pouvait se comparer à celle d'un poste de commis de l'administration locale, que ce soit à l'échelon de l'école, du comté, ou de la ville. D'autre part, elles pouvaient embaucher un conseiller et établir leur propre système ou encore, avoir recours au système utilisé par l'administration de l'État ou l'une des administrations locales. Elles pouvaient évaluer les emplois de diverses façons. Dans le cadre de l'aide technique que nous leur avons apportée, nous avons cherché à les encourager à travailler étroitement avec les unités de négociation de leur région et à voir à ce que les employés soient tenus au courant de ce qui se passait. Nous préconisons de telles méthodes, axées sur le gros bon sens.

Si elles décelaient des inégalités dans leur champ de compétence, les administrations locales devaient procéder à une estimation du coût de l'équité salariale et établir un plan de mise en œuvre. Nous leur avons demandé comment elles corrigeraient ces inégalités et sur combien d'années. Elles devaient nous présenter leur rapport (un simple rapport de deux pages) au plus tard le 1er octobre 1985. Les résultats ne sont pas encore complets. Les autorités compétentes n'ont pas encore toutes répondu. Mais d'après les renseignements qui nous sont parvenus, le coût moyen s'élève à 2,6 % de la masse salariale – en deçà du 3,7 % que l'État a enregistré.

Il se trouve que le groupe qui a semblé exiger le pourcentage le moins élevé de la masse salariale a été celui des conseils scolaires. Cette situation peut être attribuable au fait que les professeurs ne subissaient pas trop d'inégalité salariale et qu'ils représentaient la plus importante part des masses salariales de ce champ de compétence. Les groupes admissibles se composaient des préposés au service de restauration, des commis de bureau et des auxiliaires scolaires, ce qui constituait un nombre relativement peu élevé dans chacun des districts scolaires. Aussi, le pourcentage de la masse salariale nécessaire pour corriger les inégalités était assez faible.

D'autre part, l'expérience des comtés et des villes s'est rapprochée davantage de celle de l'État, les villes devant dépenser des sommes légèrement plus élevées. La plupart allaient corriger ces inégalités, de concert avec leurs unités de négociation, le cas échéant, sur une période de deux ans et trois mois. L'augmentation de salaire s'est élevée en moyenne à 246 $ par mois. Quatre-vingt-dix pour cent des commis de bureau ont reçu ces augmentations et la plupart des préposés au service de restauration et des auxiliaires scolaires ont aussi reçu des rajustements de salaire.

En fin de compte, qu'est-ce qui ne s'est pas produit ?

Il n'y a eu ni gel des salaires ni réduction du nombre d'employés de l'État, et aucun salaire n'a encore été bloqué dans les administrations locales. Toutefois, je dois vous dire que nos employeurs sont comme les employeurs canadiens. Ils s'asseoient à la table de négociation et déclarent que pour instaurer l'équité salariale, ils devront diminuer la rémunération des hommes ou bloquer toutes les catégories à prédominance masculine. Cela ne devrait pas vous empêcher d'exiger que ces inégalités soient éliminées. N'opposez pas un groupe d'employés contre un autre, mais corrigez les inégalités. Les employeurs utiliseront toutes sortes de tactiques, tout comme ils vous disent qu'ils n'ont pas assez d'argent pour accorder des augmentations lorsque vous vous présentez à la table de négociation avec vos demandes pécuniaires.

Il n'y a pas eu de grève au Minnesota concernant l'équité salariale. Il n'y a pas eu de poursuites judiciaires. Il n'y a pas eu de mises à pied entraînées par les rajustements liés à l'équité salariale. Et nous n'avons pas mis en place une énorme bureaucratie pour gérer ce processus. Notre service des relations avec le personnel disposait d'une équipe normale.

De plus, un grand nombre de conseillers ont fait beaucoup d'argent. Et peut-être que certains avocats se proposent d'en faire autant. Mais il n'était pas nécessaire que les choses en viennent là.

Nous avons pu réaliser cette entreprise à un coût raisonnable, comme les chiffres en font foi, et nous avons pu recruter et conserver des hommes et des femmes au service de l'État comme à celui des administrations locales, malgré la mise en œuvre des rajustements au chapitre de l'équité salariale.

Au cours de cette période, le nombre de femmes au service de l'État a augmenté d'environ 6 %. Au même moment, le nombre de femmes qui sont

entrées dans des emplois non traditionnels a augmenté de 19 %. Par conséquent, d'après notre expérience, l'argument selon lequel les femmes ne seront plus incitées à se perfectionner est loin d'être prouvé. Une étude indépendante sur les employés de l'État a révélé que 80 % d'entre eux appuient le principe de l'égalité de rémunération, qu'ils soient hommes ou femmes et qu'ils reçoivent des rajustements en matière d'équité ou non.

En conclusion, notre succès au Minnesota est dû au fait que les employeurs comme les employés ont fait preuve de gros bon sens et qu'ils ont affiché la volonté de s'entendre sur une politique d'équité salariale. Nous avons démontré qu'en ayant recours au processus de négociation collective, les employeurs peuvent mettre sur pied, à un coût raisonnable, un système de rémunération très rationnel, justifiable et non biaisé.

ALLOCUTION DE CLÔTURE

Nancy Riche,
vice-présidente exécutive
du Congrès du travail du Canada

Au nom du Congrès du travail du Canada, j'aimerais remercier le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada pour les efforts qu'il a consacrés à cette conférence. C'est le genre de chose que nous aimons voir accomplir par le ministère du Travail.

J'aimerais également remercier les syndicats qui vous ont permis de participer au présent séminaire. Je crois que tous les syndicats invités se sont empressés de répondre rapidement qu'ils seraient présents. C'est un signe très positif. Donc, ceux d'entre vous qui ne sont pas eux-mêmes dirigeants ou décideurs au sein de leur syndicat pourraient remercier leurs dirigeants à leur retour.

Cette conférence s'est avérée intéressante à bien des points de vue. Elle nous a permis, entre autres, de nous réunir et d'échanger sur ce que nous accomplissons dans chacun de nos syndicats.

Le CTC faisait valoir dans un slogan adopté à l'occasion d'un congrès antérieur que les problèmes sont économiques et les solutions politiques. Dans le cas de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes, je crois que c'est plutôt le contraire : le problème est politique, la solution économique. Le problème fondamental est simple : c'est que le travail des femmes est sous-évalué depuis beaucoup trop longtemps. Les femmes ne sont pas suffisamment rémunérées. La réponse est évidente : il faut leur donner beaucoup d'argent. Mais allons-nous passer des années et des années à jouer avec les statistiques et avec les systèmes d'évaluation ?

Nous avons entendu ici, au cours des deux derniers jours, ce que nous sommes nombreux à entendre depuis cinq ans, exactement les mêmes mots, exactement les mêmes chiffres et les noms des mêmes conseillers. J'ai l'impression qu'il y a une conspiration quelque part pour nous mettre des bâtons dans les roues.

Il est évident qu'il en coûtera de l'argent aux employeurs. Personne n'a jamais dit le contraire. Il ne faut pas se faire d'illusions. Même si nous participons à une conférence parrainée par Travail Canada, la *résistance* à l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes est toujours aussi forte. Nous affrontons les mêmes démarcheurs politiques que lorsque nous parlons d'augmenter le salaire minimal.

Le concept de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes a été en général bien accepté. Le problème est que trop de gens ne sont pas allés plus loin que le concept.

C'est comme les hommes du continent. (Je viens de Terre-Neuve.) Il y a une différence. Les hommes de Terre-Neuve sont sexistes. Les hommes du continent

prétendent qu'ils ne le sont pas. Ils ont vraiment bien appris la langue. Rares sont les hommes de Toronto, d'Ottawa ou de Montréal qui utilisent un vocabulaire sexiste. Ils sont formidables avec les mots. Toutefois, quand on regarde comment ils se comportent, alors là c'est une tout autre histoire.

C'est la même chose avec l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes. Le concept est fantastique. Tout le monde y croit. Mais passer à l'action, mieux payer les femmes, voilà qui est beaucoup plus difficile à accepter.

Cela ne vaut pas seulement pour les hommes, mais également pour certaines femmes. Nous ne l'avons pas encore dans nos... tripes, je pense que c'est le mot. Nous avons admis pendant beaucoup trop longtemps que nous ne valons peut-être pas autant que les hommes. Je participais à un atelier hier et j'étais vraiment contente de ce que je voyais. Des gens s'attaquaient à leurs propres préjugés, et nous en avons tous. Nous devons viser l'acceptation complète de notre vraie valeur. Ensuite nous pourrons aller plus loin.

Au début des années 70, j'étais professeur d'enseignement commercial à Terre-Neuve. Mon poste était de niveau II. Le niveau I regroupait les instructeurs d'artisanat, le niveau III les ouvriers et les apprentis, le niveau IV les techniciens, etc.

Probablement 98 % des professeurs d'enseignement commercial étaient des femmes. Nous savions que les apprentis et les soudeurs étaient mieux payés et nous savions qu'ils étaient des hommes. Nous, les femmes professeurs d'enseignement commercial, nous faisions moins d'argent. Nous avons commencé à établir une sorte de lien dans notre esprit. Mais nous nous faisions dire à la table de négociation que les professeurs d'enseignement commercial étaient si nombreux qu'il suffisait seulement d'entrer dans un édifice du gouvernement pour y trouver un nombre illimité de personnes capables d'enseigner. Nous ne savions vraiment pas quoi faire.

Alors, j'ai trouvé la solution. J'étais certaine de connaître la solution à tous les problèmes économiques des femmes : engager des hommes pour faire du travail de femme. J'ai tout fait pour que des jeunes hommes s'inscrivent aux cours d'enseignement commercial. (À l'époque, les jeunes hommes n'osaient pas apprendre la sténo et la dactylographie de peur d'avoir l'air efféminé.) Je croyais vraiment que la solution était de recruter des jeunes hommes pour nos cours. Ils finiraient par travailler dans les bureaux du gouvernement, deviendraient professeurs et feraient augmenter notre salaire. C'était tout à fait logique. Je n'ai jamais compris clairement que je valais plus. Je n'ai jamais compris que toutes ces femmes qui faisaient le même travail d'enseignement que l'instructeur de soudure méritaient le même salaire.

Je pensais que ma valeur économique était déterminée par la présence d'hommes dans le même emploi. Il suffisait de les intéresser à l'enseignement commercial pour accroître la valeur du travail. J'imagine que je voulais faire de l'enseignement commercial un emploi non traditionnel.

Le cheminement a été long avant que je comprenne ce que les femmes valent. Maintenant, je m'indigne de voir à quel point on incite les femmes à occuper des emplois non traditionnels. Je m'indigne vraiment. Je crois que chacun devrait être libre de faire le travail qui lui plaît, mais effectuer un « travail d'homme » n'est pas la réponse toute trouvée au problème des femmes.

Il ne suffit pas que les femmes conduisent des camions ou travaillent dans des aciéries au même salaire que les hommes si nous ne tenons pas compte de la femme qui travaille au bureau, de la ménagère et de l'aide-infirmière. Nous avons perdu énormément de temps à travailler pour que les femmes occupent des emplois non traditionnels. Ce n'est pas toute la solution. *C'est une partie de la solution*, mais il faut que *toutes* les pièces du puzzle tombent en place. Le cœur du problème est la sous-évaluation du travail des femmes.

Je ne veux pas terminer l'après-midi en vous rendant tous misérables, mais je dois vous dire que je deviens très frustrée. Je suis certes ravie de cette conférence sur l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes. Pourtant, je me demande combien nous en aurons d'autres, alors que le travail des femmes demeure sous-évalué et que tant de femmes restent pauvres.

L'un des objectifs que l'O.I.T. poursuit depuis 1919 est la parité salariale. Pourtant, les gens parlent encore de législation progressive ! Chacune des provinces de notre pays s'est engagée officiellement à respecter la convention de l'O.I.T. Chaque province a fait part de son appui à l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes. Pourtant, il y a à peine deux ou trois mois, le gouvernement de Terre-Neuve n'a rien trouvé de mieux pour mettre un terme à la disparité salariale entre les femmes de ménage et les hommes préposés à l'entretien d'un hôpital que de *réduire* le salaire des hommes.

À l'Île-du-Prince-Édouard, on a établi un comité. En Colombie-Britannique, qui sait ? Au Manitoba, il se passe quelque chose; on y trouve une loi sur l'équité salariale. Au Québec, on trouve aussi une loi. Dans le champ de compétence fédérale, nous avons une loi et nous avons des problèmes.

Je suis frustrée du manque de mesures législatives efficaces. Nous essayons toutes sortes de formules, et il ne se passe rien.

Le C.T.C. a adopté pour sa part une position ferme à l'égard de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes. Comme les personnes présentes ici ne viennent pas nécessairement d'un syndicat affilié au C.T.C., je crois qu'il est important que je vous dise quelle est notre position à ce sujet et ce que nous faisons.

- Nous croyons fermement que l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes doit être appliquée universellement dans les secteurs public et privé. Nous ne pouvons pas corriger une injustice dans une seule partie de la société.

- Nous croyons au processus de la négociation collective pour obtenir l'équité salariale. Ce serait merveilleux d'arriver à nos fins en nous fiant seulement à ce processus, mais c'est évidemment impossible.

- Il faudrait un financement spécial pour rajuster les salaires en plus des augmentations de salaire normales.

- L'équité salariale pour les femmes doit être obtenue en augmentant les salaires des travailleurs les moins rémunérés et non en réduisant les salaires des travailleurs les mieux rémunérés.

- Dans les cas où des systèmes d'évaluation du travail sont utilisés pour établir l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes, un seul plan, sans préjugés envers un sexe ou l'autre, doit s'appliquer à tous les employés.

- Une loi efficace en matière d'équité salariale doit prévoir un processus permettant au plaignant en puissance de porter plainte facilement et d'obtenir également des conseils et de l'aide juridique.

- Les employeurs doivent être tenus de faire rapport de leurs efforts en vue de garantir l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes.

- Les infractions doivent être sanctionnées.

Nous sommes conscients que ces éléments d'une politique sont réalisés seulement avec beaucoup de travail de la part de nous tous. Lors de notre dernier congrès, nous avons recommandé à nos syndicats affiliés de négocier des dispositions pour réduire l'écart salarial. Certains points particuliers leur ont été proposés : réclamer des augmentations générales de salaire plutôt que des pourcentages d'augmentation; égaliser les taux de base; éliminer des échelons; revendiquer des salaires et des avantages sociaux égaux pour les employés à temps partiel, et le congé parental payé. Nous avons dit aux syndicats affiliés, « voici l'orientation que nous aimerions vous voir prendre. »

Lorsque j'entends dire que les syndicats n'en font pas autant qu'ils le devraient, il faut que je m'arrête et que je me demande bien comment nous avons réussi à obtenir la loi, quels groupes de pression étaient les plus forts dans la lutte pour la loi, des années et des années après que tout le pays se soit engagé envers l'égalité de rémunération.

Quand j'entends dire que nous pourrions être tenus responsables de ne pas nous être battus pour l'équité salariale, je ne peux pas faire autrement que de penser au syndicat des travailleurs en communication et en électricité du Canada et aux sept mois passés sur les piquets de grève par les employés du téléphone de Terre-Neuve. Je pense au Syndicat canadien de la Fonction publique qui s'est battu pour l'égalisation des taux de base en Colombie-Britannique, je pense à leurs piquets de grève et je pense aux employés du gouvernement de Terre-Neuve. Nous

avons entendu la même rengaine dans tout le pays : les travailleurs veulent la parité. Ce n'est pas comme si nous ne nous étions pas battus.

Néanmoins, la question de la responsabilité doit être examinée avec soin. Il est important que ce message soit transmis à vos syndicats. Je m'inquiète beaucoup de ce que nous réserve l'avenir à ce sujet.

Si nous devions nous en tenir à la cruelle vérité, nous verrions peut-être que certains syndicats ne font pas tout ce que nous souhaiterions dans le domaine de l'équité salariale. Mais ceux qui se battent avec acharnement depuis longtemps sur cette question doivent certainement être démoralisés d'entendre qu'ils pourraient encore être tenus responsables des inégalités salariales.

Que faut-il faire alors ?

Le C.T.C. fait constamment pression pour que la législation en matière de parité salariale soit modifiée. Je crois que vous connaissez les changements que nous souhaitons. La loi fédérale n'oblige pas les employeurs à négocier. Il n'existe pas de fonds spécial pour les rajustements. La notion de « rémunération globale » pose certains problèmes. Le processus actuel de plainte est long et compliqué. Les employeurs ne sont pas tenus de démontrer la mise en œuvre de l'égalité de rémunération, et le défaut de se conformer n'est pas sanctionné. Nous en savons assez au sujet du respect volontaire pour constater que cela ne fonctionne pas. Cela ne fonctionne pas avec l'action positive, et je vous garantis que ça ne fonctionnera jamais si cela doit coûter de l'argent aux employeurs, jamais ! Nous avons besoin de sanctions pour les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations légales.

Nous voudrions encourager fortement le Ministre à inscrire l'équité salariale à l'ordre du jour de la prochaine rencontre des ministres du Travail du pays. Dans certaines provinces, ils n'en parlent même pas. Dans le discours du trône du Nouveau-Brunswick, je crois que c'était le printemps dernier, l'égalité de rémunération a été mentionnée – c'est-à-dire l'égalité de rémunération pour du *travail égal*. Ils parlaient de la faire passer d'un article de la loi à un autre. Quel progrès !

Nous demandons au Ministre d'inscrire l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes à l'ordre du jour des rencontres fédérales-provinciales et d'inciter ses collègues à l'intégrer à leur propre programme.

Vous devez réitérer vos demandes auprès des provinces et faire la même chose pour que la pression s'exerce dans les deux sens. Si jamais vous faites pression auprès des membres du personnel politique, et c'est auprès d'eux que vous obtiendrez un résultat, ils vous diront sans doute : « faites bouger quelque chose. Je peux vous aider s'il semble qu'il se brasse déjà quelque chose. » Voilà ce que vous dis à mon tour : « Faites bouger quelque chose. »

Le problème est politique. La solution est économique. Ce que les femmes cherchent, et ce qu'elles méritent incontestablement, c'est plus d'argent. Je vous laisse aller vous battre pour l'obtenir.